

г. Гусев
2022 год.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.
2. Используемые понятия и определения.
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Учреждении.
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.
5. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.
6. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.
7. Установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, порядок их выполнения (применения).
8. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.
9. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.
10. Оценка коррупционных рисков.
11. Внутренний контроль и аудит.
12. Условия пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения.

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.

1.1. Антикоррупционная политика МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка» (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.2. 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).

1.3. Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику Учреждения являются также ФЗ «Об образовании РФ», ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Устав Учреждения и другие локальные нормативные акты.

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

1.4.1. определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

1.4.2. сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами;

1.4.3. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;

1.4.5. принятие Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка»;

1.4.6. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

1.4.7. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика Учреждения направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые 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.

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

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, либо в виде 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 – 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 (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 Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) 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 в Учреждении

3.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. *Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Соответствие реализуемых антикоррупционных мер Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

3.1.2. *Принцип личного примера руководства.*

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

3.1.3. *Принцип вовлеченности работников.*

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

3.1.4. *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мер, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данного Учреждения коррупционных рисков.

3.1.5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.1.8. 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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

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

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

Карпченко Н.Н. - юрист

5.2. Задачи, функции и полномочия Карпченко Н.Н. в сфере противодействия коррупции определены Должностными обязанностями ответственного лица по предупреждению коррупционных правонарушений.

5.3. Обязанности включают:

5.3.1. осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, ежегодно представляет заведующей Учреждением соответствующий отчет, вносит в антикоррупционную политику изменения и дополнения;

5.3.2. вырабатывает оптимальные механизмы защиты от проникновения коррупции в детский сад, снижению в ней коррупционных рисков;

5.3.3. вырабатывает оптимальные механизмы защиты от проникновения коррупции в детский сад, снижению в ней коррупционных рисков;

5.3.4. создает единую систему мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;

5.3.5. осуществляет антикоррупционную пропаганду и воспитание;

5.3.6. вносит предложения на рассмотрение педагогического совета Учреждения по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов Учреждения по вопросам, относящимся к его компетенции;

5.3.7. участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности Учреждения и контролирует их реализацию;

5.3.8. содействует работе по проведению анализа и экспертизы документов Учреждения по вопросам противодействия коррупции; организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

5.3.9. содействует внесению дополнений в локальные нормативные акты Учреждения с учетом изменений действующего законодательства;

5.3.10. незамедлительно информирует заведующую Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

5.3.11. незамедлительно информирует заведующую о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

5.3.12. сообщает заведующей о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

5.3.13. оказывает консультативную помощь по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников и других участников учебно-воспитательного процесса;

5.3.14. взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

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

6.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников Учреждения.

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

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

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

6.2.3. незамедлительно информировать заведующую Учреждением, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

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

6.3. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в Учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

7. Установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мер, стандартов и процедур, порядок их выполнения (применения)

7.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

7.1.1. разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 Центра развития ребенка;

7.1.2. разработка и внедрение Положения о конфликте интересов работников МАДОУ детского сада № 11 Центра развития ребенка;

7.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

7.2.1. введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

7.2.2. 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;

7.2.3. введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

7.2.4. проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

7.3. Обучение и информирование работников:

7.3.1. ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении;

7.3.2. проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

7.3.3. организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

7.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации:

7.4.1. осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

7.4.2. осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

7.4.3. осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.

7.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

7.5.1. проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

7.5.2. подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

8. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

8.1. Ответственность юридических лиц.

8.1.1. общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в **статье 14** Федерального закона N 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.1.2. применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

8.2. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

8.2.1. статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или

обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа);

8.2.2. статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организаций.

8.3. Ответственность физических лиц.

8.3.1. ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона N 273-ФЗ. 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;

8.3.2. в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности;

8.3.3. согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 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.

9. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов

9.1. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения следует принять Положение о конфликте интересов работников МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка» (далее – Положение о конфликте интересов) (Приложение № 1 к настоящему Положению об антикоррупционной политике МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка» (далее – Положение)).

9.2. 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.

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

9.3.1. цели и задачи положения о конфликте интересов;

9.3.2. используемые в положении основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов;

9.3.3. круг лиц, попадающих под действие положения;

9.3.4. основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;

9.3.5. порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

9.3.6. обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

9.3.7. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

9.3.8. ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

9.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

9.4.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

9.4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

9.4.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

9.4.3. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

9.5.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

9.5.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

9.5.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

9.5.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.6. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

9.6.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

9.6.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

9.6.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9.7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9.8. Учреждение берёт на себя обязательство 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.9. Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

9.9.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

9.9.2. 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;

9.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

9.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

9.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

9.9.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

9.9.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

9.9.8. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

9.9.9. 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.

9.10. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является непосредственно заведующая Учреждением, ответственное лицо по предупреждению коррупционных правонарушений.

10. Оценка коррупционных рисков

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

10.2. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

10.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

10.3.1. представить деятельность организации в виде отдельных процессов, каждом из которых выделить составные элементы (под. процессы);

10.3.2. выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (под. процессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

10.4. Для каждого под. процесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

10.4.1. характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

10.4.2. должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

10.4.3. вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

11. Внутренний контроль и аудит

11.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций, осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

11.2. Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

11.2.1. проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

11.2.2. контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

11.2.3. проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

11.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации 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 и т.д.

12. Условия пересмотра и внесения изменений в Положение

12.1. Пересмотр Положения может проводиться в случае изменения законодательства РФ о противодействии коррупции, при изменении организационно-правовой формы организации и т.д.

12.2. Конкретизация отдельных аспектов Положения может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному локальному нормативному акту.

12.3. Необходимо внести изменения и дополнения Положение, если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мер.

Приложение № 2
к Положению об
антикоррупционной политике

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 11 Центр развития ребенка»
(МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка»)



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 11
Центр развития ребенка»
Т.А. Заварзина
«30» 12 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в МАДОУ «Детский сад № 11 Центр развития ребенка»

г. Гусев
2022 год.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов
3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования
4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
6. Ответственность

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 Центр развития ребенка» (далее по тексту - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

2.1.1. участники образовательных отношений - воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические и иные работники, учреждение;

2.1.2. конфликт интересов работников учреждения - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанника;

2.1.3. личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, а также возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.2. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

2.2.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

2.2.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.2.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

2.2.5. защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2.3. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

3.4.1. при приеме на работу;

3.4.2. при назначении на новую должность;

3.4.3. в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении;

3.4.4. при возникновении конфликта интересов.

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

3.6. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

3.6.1. оказание платных образовательных услуг, предусмотренных нормативными документами;

3.6.2. включение в состав жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

3.6.3. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

3.6.4. получение подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;

3.6.5. закрепление за группой воспитанников, которую посещает его ребенок;

3.6.6. участие в сборе финансовых средств на нужды группы учреждения;

3.6.7. нарушение иных установленных запретов и ограничений в учреждении.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется заведующему учреждению.

4.2. Заведующий учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется заведующим учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

4.4.1. ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

4.4.2. добровольный отказ работника учреждения 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;

4.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения (в том числе его подчинённости должностному лицу – исключение случаев родственных и дружеских отношений);

4.4.4. перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.4.5. отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.4.6. увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.7. увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.8. иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

4.7. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

4.7.1. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с органом управления дошкольного образовательного учреждения;

4.7.2. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

4.7.3. запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом дошкольного образовательного учреждения;

4.7.4. запрет на работу в возрастной группе, в которую приказом зачислен ребенок педагогического работника.

5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

5.1.1. руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических и иных работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

6.2. Ответственное лицо:

6.2.1. Утверждает:

6.2.1.1. Положение о конфликте интересов работников учреждения (после рассмотрения на общем собрании трудового коллектива);

6.2.1.2. иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

6.2.2. Организует:

6.2.2.1. информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

6.2.2.2. рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при возникновении конфликта интересов работника;

6.2.2.3. контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.