

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 87 «Буратино» общеразвивающего вида»

(МАДОУ «Д/с № 87 «Буратино»)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАДОУ «Д/с № 87 «Буратино»
от 28.09.2023 № 93

Антикоррупционная политика МАДОУ «Д/с № 87 «Буратино»

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87 «Буратино» общеразвивающего вида» (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. Политика Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87 «Буратино» общеразвивающего вида» представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87 «Буратино» общеразвивающего вида» (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.

В рамках реализации принципа открытости информации Организация создает на своем официальном сайте подраздел по вопросам противодействия коррупции. Подраздел наполняется следующей информацией:

- нормативными правовыми и иными актами в сфере противодействия коррупции в действующей редакции;
- внутренними документами Организации по вопросам противодействия коррупции;
- памятками, плакатами иным вспомогательным материалом по вопросам профилактики коррупции.

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.

5. Ответственность за несоблюдение требований Политики

5.1. 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.

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 прошлом или аналогичных бизнес-процессов 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. Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра (карты) коррупционных рисков.

6.4. 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 заместитель заведующего.

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 МАДОУ «Д/с № 87 «Буратино».

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:

7.10.1. Заведующий или работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае если одной из кандидатур на вакантную должность в Организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность заведующего Организации или указанного работника Организации.

7.10.2. Работник, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющегося его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

7.10.3. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от Организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющегося поставщиком товаров, работ и услуг Организации.

7.10.4. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

7.10.5. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с обучающимся группы, в котором является воспитателем и (или) педагогическим работником, на территории Организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

7.11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующего и (или) заместителя заведующего уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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. Порядок взаимодействия с правоохранительными и иными государственными органами

8.1. Организация сообщает в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации и ее работникам стало известно.

8.2. Организации воздерживается 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.

8.3. В случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений Организация и ее работники обязаны обращаться в соответствующие правоохранительные органы:

- Следственный комитет РФ;
- Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции Министерства внутренних дел РФ;
- Главное управление собственной безопасности Министерства внутренних дел РФ – если сообщение о фактах коррупции касается непосредственно системы МВД России;
- прокуратуру субъекта РФ.

8.4. Организация сотрудничает с правоохранительными органами также в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия.

9. меры недопущения составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

9.1. В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» недопустимо составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов в Организации.

Отчет - это письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных.

«Документ» - документ, созданный государственным органом, органом местного самоуправления, юридическим или физическим лицом, оформленный в установленном порядке и включенный в документооборот.

«Документирование» - фиксация информации на материальных носителях в установленном порядке;

Подлинность документов устанавливается путем проверки подлинности подписей должностных лиц и соответствия составления документов датам отражения в них операций, информации, фактов и т.д.

9.2. При обнаружении составления неофициальной отчетности должностные лица, в чьи полномочия в соответствии с должностными обязанностями входит подготовка, составление, представление и направление отчетности несут персональную ответственность за составление неофициальной отчетности и использования поддельных документов,

Должностному лицу, ответственному за составление документов по своему направлению деятельности, необходимо вести непосредственный контроль и регулярно осуществлять проведение проверок на предмет подлинности документов, образующихся у специалистов (работников) Организации, находящихся у него в прямом подчинении.

При проведении проверок учитывать, что подлинность документов устанавливается путем проверки реальности имеющихся в них подписей должностных лиц и соответствия составления документов датам отражения в них операций, информации, фактов и т.д.

При чтении документов, после установления их подлинности, проверять документы по существу, то есть с точки зрения достоверности, законности отраженных в них хозяйственных операций, информации, фактах и т. д.

Достоверность операций, зафиксированных в документах, проверяется изучением этих и взаимосвязанных с ними документов, опросом соответствующих должностных лиц, осмотром объектов в натуре и т.д. Законность отраженных в документах операций устанавливается путем проверки их соответствия действующему законодательству.

При выявлении фактов использования поддельных документов незамедлительно информировать заведующего Организации, а также принять соответствующие меры по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

10. Антикоррупционная программа

10.1. Организация разрабатывает программу противодействия коррупции с целью упорядочивания антикоррупционных мероприятий Организации.

10.2. Программа противодействия коррупции включает:

- пояснительную записку;
- паспорт программы с указанием сроков ее реализации;
- основную часть с планом программных мероприятий.

10.3. Программа противодействия коррупции является частью антикоррупционной политики Организации.

11. Изменение Политики

11.1. Пересмотр Политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ по противодействию коррупции.

11.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Политики, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции, представляет его заведующему Организации. На основании указанного отчета в Политику могут быть внесены изменения.

11.3. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется путем подготовки проекта Политики в обновленной редакции и утверждения новой Политики заведующим Организации.