

ПРИНЯТО:

На общем собрании трудового
коллектива МАДОУ г. Нягани
«Д/с №3 «Теремок»
Протокол №1 от 23.10.2023г.
Председатель
Певнева А.Н. / 27.10/ - /

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
 Бунина А.Н.
Протокол №3 от 23.10.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МАДОУ г. Нягани «Д/с №3
«Теремок»
 Шитикова Г.Г./
Приказ от 25.10.2023г. №274

**Основные направления антикоррупционной деятельности
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
города Нягани «Детский сад №3 «Теремок»**

Основные направления антикоррупционной деятельности в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нягани «Детский сад №3 «Теремок» (далее - Учреждение), разработаны в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями).

1. Основные принципы противодействия коррупции

1.1. Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

1.1.1. Соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

1.1.2. Личного примера руководства.

1.1.3. Вовлеченности работников.

1.1.4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

1.1.5. Эффективности антикоррупционных процедур.

1.1.6. Ответственности и неотвратимости наказания.

1.1.7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

2. Организация антикоррупционной деятельности

2.1. Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в Учреждении определяются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

2.2. Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются в:

2.2.1. нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;

2.2.2. трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

2.3. Должностные лица непосредственно подчиняются заведующему Учреждения, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в Учреждении.

Штатная численность должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должна быть достаточной для выполнения возложенных на Учреждение функций.

2.4. Обязанности должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

2.4.1. Разработку и представление на утверждение заведующему Учреждением проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников и так далее).

2.4.2. Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками Учреждения.

2.4.3. Организацию проведения оценки коррупционных рисков.

2.4.4. 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.

2.4.5. Организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников.

2.4.6. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

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

2.4.8. Проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов заведующему Учреждением.

2.5. Должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей Учреждения.

3. Направления антикоррупционной деятельности

3.1. Установление обязанностей работников и Учреждения по предупреждению и противодействию коррупции:

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

3.1.1.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения.

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

3.1.1.3. Незамедлительно информировать заведующего Учреждением (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.1.4. Незамедлительно информировать заведующего Учреждением (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции) о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

3.1.1.5. Сообщить заведующему Учреждением (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

4. Выявление и урегулирование конфликта интересов:

4.1. 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.

4.2. Понятие «конфликт интересов» закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4.3. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в Учреждении разрабатывается и утверждается Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения (далее – Кодекс этики).

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

4.7. Информация о возможности возникновения конфликта интересов представляется:

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

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

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

5.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в Учреждении разрабатывается Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности Учреждения.

5.2. Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности Учреждения, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения.

6. Консультирование и обучение работников Учреждения:

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

6.2. Категории обучаемых:

- а) должностные лица, ответственные за противодействие коррупции;
- б) руководители различных уровней;
- в) иные работники Учреждения.

6.3. 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;
- г) дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

6.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

7. Внутренний контроль и аудит:

7.1. 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 предупреждению коррупции;

б) контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

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

7.2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

7.3. 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.

7.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства – индикаторы неправомерных действий:

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

б) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных.

8. Взаимодействие с муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции:

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

На муниципальных служащих, осуществляющих контрольно-надзорные мероприятия (далее – муниципальные служащие), распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены муниципальным служащим.

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

8.3. Работники Учреждения обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить муниципального служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

а) предложений о приеме на работу в организацию муниципального служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с муниципальной службы;

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

8.4. При нарушении муниципальными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник Учреждения обязан незамедлительно обратиться в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

8.5. При нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

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 заведующим Учреждением.

9.2. 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.

9.3. 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 и противодействия коррупции;

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

9.4. 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.

10. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

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