

Утверждаю
директор МБОУ «Кесемская СОШ»
А.П. Гнедина/



**Положение об антикоррупционной политике
МБОУ «Кесемская СОШ»**

с. Кесьма

Положение об антикоррупционной политике МБОУ «Кесемская СОШ»

Содержание

- Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
- Используемые в политике понятия и определения
- Основные принципы антикоррупционной деятельности организации
- Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
- Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
- Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
- Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
- Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
- Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

• Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в учреждении

Антикоррупционная политика МДОУ Кесемской детский сад (далее - учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

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-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику учреждения являются также Закон «Об образовании», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав учреждения и другие локальные акты.

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

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика ДОУ направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые в политике 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.

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

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация 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 – незаконная 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 организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) 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 организации

Системы мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

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

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

- *Принцип личного риска руководства*

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

- *Принцип вовлеченности работников*

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

- *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и внедрение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

- *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

- *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, места работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с неисполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

- *Принцип открытости*

Информирование коллег по бизнесу, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

- *Принцип постоянства контроля и регулярного мониторинга.*

Регулярное проведение мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, заключающиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для лица работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

5. Определены должности тех лиц лица, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, функций деятельности, штатной численности, организационной структуры и других факторов является заведующий.

Задачи, функции и обязанности заведующего в сфере противодействия коррупции определяются должностной инструкцией.

Эти обязанности выполняются в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение локальных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- организацию профилактики коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации и также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, представителями или иными лицами;
- организацию разработки и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организацию проведения мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции, включая обязательное консультирование работников;
- оказание содействия равноправным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение обучения сотрудников в сфере антикоррупционной работы и подготовка соответствующих статей в журналов Учреждению.

6. Определены и конкретизированы обязанности работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупцией являются общими для всех сотрудников учреждения.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупцией являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от совершения, которое может быть истолковано окружающими как участие в совершении или участии в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от совершения в пользу учреждения, руководство организации и должностные лица которого работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно сообщать непосредственного начальника, руководство учреждения о фактах известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации и иными лицами;
- сообщать непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшего у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей велика роль процедур их соблюдения.

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

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель имеет право применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая выговор, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение виновных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установлены перечень документов, определяющих антикоррупционных мероприятий, стандарты процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Этика и мораль
Нормативное обеспечение, закрепление	Содержание и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
стандартов поведения и деклараций	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов и декларация о конфликте интересов
и	декларация о конфликте интересов и принятие правил, регламентирующих

намерений	<p>запрет на обмен деловыми подарками и знаками гостеприимства</p> <p>включение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки</p> <p>включение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников</p>
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	<p>разработка процедуры информирования работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и процедур расследования таких сообщений, включая создание деловых каналов передачи конфиденциальной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p> <p>разработка процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, работодателями, партнерами или иными лицами и процедур расследования таких сообщений, включая создание деловых каналов передачи конфиденциальной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p> <p>разработка процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования конфликта интересов</p> <p>разработка процедур защиты работников, пострадавших от коррупционных правонарушений в организации, от формальных и неформальных санкций</p> <p>разработка процедуры оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким правонарушениям и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
Обучение и информирование работников	<p>разработка ежегодных тренингов работников под роспись с использованием видеоматериала, регламентирующими процедурами предотвращения и противодействия коррупции в организации</p> <p>проведение обучающих мероприятий по вопросам предотвращения и противодействия коррупции</p> <p>разработка процедуры индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Обеспечение	<p>разработка процедур внешнего контроля соблюдения</p>

соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	проведение регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности документов бухгалтерского учета
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	регулярное проведение регулярного контроля эффективности расходования средств в сферах с высоким коррупционным риском: обмен информацией, представительские расходы, пожертвования, расходы на услуги консультантам
распространение отчетных материалов	регулярная оценка результатов работы по борьбе с коррупцией, распространение отчетных материалов в производственной работе и достигнутых результатов в области противодействия коррупции

В качестве приложенных к антикоррупционной политике в учреждении ежегодно утверждались планы проведения антикоррупционных мероприятий.

« Оценка коррупционных рисков»

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики учреждения, обеспечивает соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и направлено на выявление областей деятельности, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков осуществляется как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и на стадии ее утверждения на регулярной основе и оформляется в Приложении к антикоррупционной политике.

Порядок выявления и оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить основные элементы (подпроцессы);
- выделить «узкие места» в каждом процессе и определить те элементы подпроцессов, в которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого элемента деятельности, связанного с коррупционным риском, составить перечень возможных коррупционных правонарушений, включающих:
 - характерные признаки деятельности, которая может быть совершена работниками учреждения, осуществляющими работу на территории учреждения;
 - «узкие места» в деятельности работников при осуществлении деятельности, связанной с коррупционными правонарушениями»;

- должностные лица организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- перечень лиц, являющихся бенефициарами коррупционных платежей.

• На основании проведенных работ выявить и подготовить «карту коррупционных рисков организации, включая перечень критических точек» и возможных коррупционных стратегий.

• Разработать мероприятия по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Отменено постановление Правительства РФ от 11.03.2014 № 144 «О несоблюдении требований антикоррупционной политики»

Своевременное выявление конфликтов интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом лицо, в деятельности которого выявляет интересов может принимать множество решений.

С целью предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников организация должна принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий правила выявления и регулирования конфликтов интересов, возникающих в процессе выполнения ими трудовых обязанностей. При выявлении конфликта интересов следует обратить внимание на следующие моменты при принятии решений:

- цели и задачи деятельности организации;
- методы управления организацией и ее подразделениями;
- структуру, полномочия и взаимодействие подразделений;
- организационные процедуры выявления конфликтов интересов в организации;
- порядок обработки информации, полученной работником организации и порядок ее использования, включая возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

• обязанности работников организации по раскрытию и урегулированию конфликта интересов;

• порядок действий работников организации при приеме сведений о возникшем конфликте интересов и при принятии решений;

• ответственность работников организации за несоблюдение положений о конфликте интересов.

Законодательством не предусмотрено, что конфликты интересов в организации могут быть предотвращены путем их выявления.

• обязанность работников организации сообщать о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• необходимость выявления коррупционных рисков для организации при выявлении конфликта интересов и его урегулирование;

• защита информации, включая раскрытия сведений о конфликте интересов в процессе его разрешения;

• соблюдение интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

• защита работников от репрессий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предельно допустимая).

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

• при выполнении своих функций и обязанностей и выполнении своих трудовых обязанностей руководителем организации – без учета своих личных интересов, интересов своих коллег, друзей и друзей;

• выявление факторов, условий и обстоятельств, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

• выявление факторов, условий и обстоятельств, которые могут привести к возникновению потенциального конфликта интересов;

• соблюдение правил раскрытия конфликта интересов.

В организации должны быть предусмотрены различные виды раскрытия конфликта интересов:

• раскрытие конфликта интересов при приеме на работу;

• раскрытие конфликта интересов при назначении на новую должность;

• разрешение конфликта интересов путем активизации ситуаций конфликта интересов;

• раскрытие конфликта интересов желательно осуществлять в письменном виде. При этом желательно первоначальное раскрытие конфликта интересов в письменном виде осуществлять в письменном виде.

Уполномоченные лица должны осуществлять конфиденциальное рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов.

Полученная информация должна быть тщательно проверена уполномоченными лицами конфликтным путем с целью оценки серьезности возникшего конфликта интересов и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы уполномоченные лица должны выявить ситуацию, сведения о которой были представлены руководителем, не являющуюся конфликтом интересов и, как следствие, не требует никаких способов урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные методы для разрешения, в том числе:

• отстранение работника от работы с использованием информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

• добровольное отстранение работника или его отстранение (постоянное или временное) от работы с использованием информации в процессе принятия решений по вопросам. Компания также может обратиться под влиянием конфликта интересов;

• передача информации о конфликте интересов в обязанности работника;

• временное освобождение работника от должности, если его личные интересы вступают в противоречие с функциональными обязанностями;

• перевод работника на другую должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

• перевод работника на работу, связанную с управлением имуществом, являющегося основой возникновения конфликта интересов, и тщательное управление;

• отказ работника от исполнения обязанностей, порождающего конфликт с интересами организации;

• увольнение работника по инициативе работника;

• увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, являющегося взысканием или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Принятие мер по предотвращению возникновения конфликта интересов не является гарантией отсутствия конфликта интересов.

Организации и работодатели, в случае возникновения конфликта интересов, могут быть привлечены к ответственности за нарушение законодательства.

При возникновении конфликта интересов следует выбрать наиболее приемлемый вариант разрешения с учетом существующих обстоятельств.

Возможность применения дисциплинарных взысканий только в случае, когда это вызвано необходимостью.

Если более «мягкие» меры окажутся недостаточными, при принятии решения о выборе конкретных мер по разрешению конфликта интересов важно учитывать значимость проступка работника и возможность того, что этот личный интерес будет сдерживать работника в организации.

Отдел кадров и другие подразделения организации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов уведомляются непосредственно заведующий учреждением.

Рассмотрение поданных сообщений целесообразно проводить коллегиально.

В управлении должны проводиться обучения работников по вопросам профилактики конфликта интересов. Цели и задачи обучения определяют тематику и содержание учебных занятий по следующей тематике:

• основы законодательства в части законодательства в частном секторе экономики (теоретическая);

• основы законодательства в части законодательства о совершении коррупционных правонарушений;

• основы законодательства в части законодательства о государственном и внутренних документах, а также законодательства о профилактике коррупции и порядком их применения;

• основы законодательства в части законодательства о конфликте интересов при выполнении трудовых обязанностей;

• основы законодательства в части законодательства о конфликте интересов в случаях выявления конфликта интересов в государственном и муниципальных учреждениях;

• основы законодательства в части законодательства о конфликте интересов в случаях выявления конфликта интересов в государственных и муниципальных учреждениях;

• основы законодательства в части законодательства о конфликте интересов в случаях выявления конфликта интересов в государственных и муниципальных учреждениях по вопросам профилактики и предупреждения конфликта интересов (практическая).

Цели обучения достигаются путем проведения учебных занятий.

и противодействия коррупции непосредственно в деятельности организации;

г) обучение и повышение квалификации сотрудников, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

е) реализация мероприятий, проводимых организацией с целью поддержания их эффективности на должном уровне;

ж) анализ причин возникновения провалов в реализации антикоррупционных мероприятий, анализ которых является недостатком в деятельности организации в сфере противодействия коррупции;

Контроль выполнения мероприятий противодействия коррупции обычно осуществляется руководством организации;

Федеральный закон от 30 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» устанавливает обязанность для всех организаций осуществлять учет операций и для организаций, бухгалтерские документы которых подлежат обязательному аудиту, также обязанности составлять и вести в установленном порядке бухгалтерского учета и составлять бухгалтерские отчеты;

Система внутреннего контроля организации может способствовать профилактике нарушений законодательства, правонарушений в деятельности организации. Эффективной мерой профилактики является реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита как обеспечение надежности и достоверности бухгалтерской отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и законодательства Российской Федерации. Для этого система внутреннего контроля должна функционировать в соответствии с требованиями антикоррупционной политики организации и законодательства;

В процессе реализации организационных процедур и правил деятельности организации и в ходе работы по профилактике и предупреждению коррупции;

в) контроль за деятельностью организации в хозяйственной деятельности организации;

з) контроль за деятельностью организации в осуществляемых операциях в сферах корпоративного управления;

Контроль за деятельностью организации в хозяйственной деятельности прежде всего связан с обеспечением достоверности бухгалтерской (бухгалтерской) отчетности организации. При этом в процессе осуществления деятельности соответствующих нарушителей выявляются случаи неправомерного использования поддельных документов, отсутствия первичных учетных документов, уничтожения документов и отчетов, уничтожения документов и отчетов.

9. Порядок рассмотрения документов, связанных с антикоррупционной политикой организации.

Данный документ подлежит регулярному пересмотру, в него могут быть внесены изменения по поручению Генерального управления РФ. Конкретизация отдельных положений антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнительных документов в рамках системы.