

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ Сасовский ДС № 7
протокол № 2 от 02.04.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ Сасовский ДС № 7
_____Мастрюкова И.В.
Приказ №16 от 02.04.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по разработке и принятию мер
по предупреждению и противодействию коррупции
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
«Сасовский детский сад №7»

I. Общеположения

1. Настоящее Положение по разработке и принятию муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Сасовский детский сад № 7» мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее—Учреждение) разработано во исполнение подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации № 309 от 2 апреля 2013г. "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции», в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 ноября 2013г.

2. Настоящее Положение по разработке и принятию муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Сасовский детский сад № 7» мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее – Положение) является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим деятельность по противодействию коррупции, с целью формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении:

2.1. информирование о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции

и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2.2. определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;

2.3. разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

2. Термины 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 2008г. №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 2008г. №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 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

оновсилудолжностногоположенияможетспособствоватьтакимдействиям(бездействию),аравнозаобщеепокровительствоилипопустительствопослужбе.

Коммерческийподкуп-незаконныепередачу,выполняющемууправленческиефункции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества,оказаниеемууслугимущественногохарактера,предоставлениеиныхимущественныхправ за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемымэтим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса РоссийскойФедерации).

Конфликтинтересов-

ситуация,прикоторойличнаязаинтересованность(прямаяиликосвенная)работника(представителяорганизации)влияетилиможетповлиятьнанадлежащееисполнениеимдолжностных(трудо-вых)обязанностейиприкоторойвозникаетилиможетвозникнутьпротиворечиемеждулично-йзаинтересованностьюработника (представителя организации) и правами и законными интересами организации,способное привести к причинению вреда правам и законныминтересам, имуществу и(или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которойонявляется.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованностьработника(представителяорганизации),связаннаясвозможностьюполученияработником (представителеморганизации) приисполнениидолжностныхобязанностейдоходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера,иныхимущественныхправдлясебяилидлятретьихлиц.

3. Нормативноправовоеобеспечение

3.1. Обязанностьорганизацииприниматьмерыпопредупреждениюкоррупции

Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией являетсяФедеральный законот 25 декабря 2008 г. N273-ФЗ"О противодействиикоррупции"(далее -Федеральныйзакон"Опротиводействиикоррупции").

Частью 1 статьи 13.3Федерального закона "О противодействии коррупции" установленаобязанностьорганизацииразрабатыватьиприниматьмерыпопредупреждениюкоррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организации, содержатся в части 2указаннойстатьи.

3.2. Ответственностьюридическихлиц

Общиенормы

Общие нормы,устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционныеправонарушения,закрепленывстатье14Федеральногозакона№273-ФЗ.Всоответствииис данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляютсяорганизация,подготовкаисовершениекоррупционныхправонарушенийили правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, юридическомулицумогутбытьпримененымерыответственностивсоответствииисзаконодательствомРоссийскойФедерации.

Приэтомприменениемерответственностизакоррупционноеправонарушениеюридическому лицунеосвобождаетотответственностизаданноекоррупционноеправонарушениевиновноефизическоелицо.Привлечениекуголовнойилиинойответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает отответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях,предусмотренныхзаконодательствомРоссийскойФедерации,данныенормыраспространяютсянаиностранныеюридическиелица.

Незаконноевознаграждениеотимениюридическоголица

Статья19.28КодексаРоссийскойФедерацииобадминистративныхправонарушениях(далее -КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение отимениюридическоголица(незаконныепередача,предложениеилиобещаниеотимени

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 занимаемыми ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 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.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

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

Так, 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. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

4. Основные принципы противодействия коррупции в Учреждении

При создании системы мер противодействия коррупции Учреждение основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики Учреждения 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.

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. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

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.

7. Принцип открытости.

Информирование общественности о принятых в организации антикоррупционных мероприятиях.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

5. Антикоррупционная политика Учреждения

Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Разработка и реализация антикоррупционной политики как документа предусматривает следующие этапы:

- разработка проекта антикоррупционной политики;
- согласование проекта и его утверждение;
- информирование работников о принятой в Учреждении антикоррупционной политике;
- реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
- анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

Разработка проекта антикоррупционной политики

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должностное лицо Учреждения, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта антикоррупционной политики активно привлекаются к его обсуждению широкий круг работников Учреждения. Для этого осуществляется информирование работников о возможности участия в подготовке проекта.

Согласование проекта и его утверждение

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, согласовывается с представительным органом работников Учреждения, после чего представляется заведующему Учреждением.

Итоговая версия проекта утверждается заведующим Учреждением. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечивает обязательность ее соблюдения всеми работниками Учреждения.

Информирование работников о принятой в Учреждении антикоррупционной политике

Утвержденная антикоррупционная политика Учреждения доводится до сведения всех работников Учреждения. Вновь принимаемых на работу в Учреждении работников необходимо ознакомить с политикой под роспись. Необходимо также обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, разместив его на сайте Учреждения.

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Руководитель Учреждения, с одной стороны, демонстрирует личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступает гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр

Осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо Учреждения, на которое возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, вносятся в антикоррупционную политику необходимые изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ законодательство о противодействии коррупции,

В антикоррупционной политике отражаются следующие вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

- определение и закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

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

Закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности для всех сотрудников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случае склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентированы процедуры их соблюдения в Порядке уведомления работодателя о фактах склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы Учреждения проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений.

Установление перечня проводимых Учреждением антикоррупционных мероприятий и порядка их выполнения (применения)

В антикоррупционную политику Учреждения включается перечень конкретных мероприятий, которые Учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции.

Таблица 1

Примерный перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение договоров, связанных с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работника работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка регулирования выявленного конфликта интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков и разработка соответствующих антикоррупционных мер
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета

ждения требования антикоррупционной политики Учреждения	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, благами и привилегиями, не предусмотренными законодательством.
Оценка результатов проводимой	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции

антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции
--	--

6. Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных нарушений

В Учреждении определяется должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных нарушений.

Задачи, функции и полномочия должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных нарушений:

- разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- 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 или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным 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 преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующего отчетного материала руководству Учреждения.

Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных нарушений непосредственно подчиняется заведующему Учреждением.

7. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в 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.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- выделить "критические точки", при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- На основании проведенного анализа составляется "карта коррупционных рисков Учреждения".

Карта коррупционных рисков

В Карте коррупционных рисков представлены зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия), считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению возможных коррупционных правонарушений.

В Карте коррупционных рисков указан перечень должностей, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасными полномочиями).

В Карте коррупционных рисков представлены типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»

По каждой зоне повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасных полномочий) предложены меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности ДОУ	Заведующий, заместитель, воспитатели	Использование своих служебных полномочий при решении или личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Низкая	- Информационная открытость ДОУ - Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Разъяснение работникам ДОУ мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Принятие на работу сотрудников	Заведующий	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для оспуления на работу в ДОУ	Низкая	- Проведение собеседования при приеме на работу заведующим ДОУ - Разъяснение работникам ДОУ мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
3.	Работа со служебной информацией	Заведующий, заместитель	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка	Средняя	- Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ - Разъяснение

			несанкционированного доступа к информации ресурсам		работникам ДОУ меротвественност изасовершенствокоррупционныхправонарушений.
4.	Размещениезаказов на поставкутоваров,в ыполнение работ иоказаниеуслуг	Завхоз	Отказ от проведениямониторингацен натоварьиуслуги - Предоставлениезаведомо ложнойсведений опроведенииимониторинга цен натоварьиуслуги - Размещениезаказовответственнымлицомнапоставкутоваров иоказаниеуслуг из числаограниченногоколичествапоставщиковименно в тойорганизации,руководителемотдела продажкоторой являетсяегородст венник	Средняя	- Организацияр аботы по контролюдея тельности
5.	Осуществлениез акупок товаров,работ,услугдлянуждОУ	Заведующий, завхоз	Совершениеделокс нарушением установленногопорядка и требованийзаконавли чныхинтересах - Установление необоснованныхпр еимуществ дляотдельных лицприосуществле ниизакупок товаров,работ ,услуг	Средняя	Организация работы по контролюдея тельности
6.	Регистрациаматери альныхценностей и ведениебазданныхи мущества	Завхоз	- Несвоевременная постановка на регистрационн ыйучётимущества - Умышленнодосро чное списаниематериаль ныхсредств и расходных	Средняя	Организация работы по контролюдея тельности

			материалов в регистративном учете - Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества		
7.	Принятие решений об использовании бюджетных ассигнований и субсидий	Заведующий	Нецелевое использование бюджетных ассигнований и субсидий		Привлечение к принятию решений представителей коллегиальных органов
8.	Обращения юридических и физических лиц	Заведующий	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ	Низкая	- Разъяснительная работа - Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан - Контроль за рассмотрением обращений граждан.
9.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, правоохранительных органах и других организациях	Заведующий	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, заисключение с символических знаков внимания, протокольных мероприятий	Низкая	- Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ
10.	Составление, заполнение документов, с правок, отчетности	Заведующий, заместитель	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений	Низкая	- Организация внутреннего контроля за исполнением своих обязанностей

			четных документа х,		тей должностн ыми
--	--	--	------------------------	--	----------------------

			справкахгражданам,являющихсясущественнымэлементомслужебнойдеятельности		лицами,составляющихдокументыотчётности и - Разъяснениеответственнымлицам мерответственностизасовершениекоррупционныхправонарушений.
11.	Оплата труда	Заведующий	- Оплата рабочего времени неполном объеме . - Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте - Неправомерность установления выплат стимулирующего характера	Низкая	- Создание и организация деятельности рабочей группы по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполнения работ работниками ОУ - Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников в ДОУ - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений - Организация контроля за дисциплиной работников, правильностью ведения табеля рабочего времени
12.	Проведение аттестации педагогических работников	Заведующий, зам. Зав. по ВМР	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результатов и эффективности труда	Средняя	- Комиссионное принятие решений - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений

13.	Приём в образовательное учреждение	Заведующий	- Приём детей с незарегистрированной за ДОУ территории	Низкая	- Обеспечение открытой информации о приёме в ДОУ на официальном сайте, стендах
14.	Перевод воспитанников внутри образовательной организации и между образовательными организациями	Заведующий	Перевод воспитанников в ДОУ У с нарушением действующего законодательства и локальных актов ДОУ - Приём подарков, если в обменных предпологается выполнение со стороны должностного лица определённых действий в пользу дарителя, оказание услуг имущественного характера (например, ремонт квартиры, оформление тур. путевок, строительство дома и др.)	Низкая	- Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
15.	Создание преференций для детей из обеспеченных семей, из семей чиновников в детском саду в ущерб другим детям	Воспитатели	- Приём подарков, если в обменных предпологается выполнение со стороны должностного лица определённых действий в пользу дарителя, оказание услуг имущественного характера (например, ремонт квартиры, оформление тур. путевок, строительство дома и др.)	Средняя	- Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений

16.	<p>Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет воспитанника, в частности получение пожертвований на нужды детского сада, как в денежной, так и в натуральной форме, расходовании полученных средств не в соответствии с уставными целями</p>	<p>Заведующий, воспитатели</p>	<p>Незаконное получение финансовых средств от частного лица, прием денежных средств наличным путем и без документов</p>	<p>Высокая</p>	<p>- Публичный отчет ДОУ с включением вопросов по противодействию коррупции - Проведение анкетирования среди родителей - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
17.	<p>Использование имущества (основных средств, материалов) и помещений ОУ в личных целях</p>	<p>Заведующий, заместитель, главный бухгалтер, зам. зав. по ВМР, воспитатели, повара, сторожа</p>		<p>Средняя</p>	<p>Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
18.	<p>Случаи, когда родственники, члены семьи выполняют в рамках расходной ОУ исполнительно-распорядительные и административно-хозяйственные функции</p>	<p>Должностные лица – члены семьи заведующего, бухгалтера, заместителя и др.</p>		<p>Средняя</p>	<p>Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной частью коррупционных правонарушений предшествуют ситуации хрупкого равновесия, когда работник Учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

Особенности нормативно-правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

При внедрении в Учреждении мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия "конфликт интересов" и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе "О противодействии коррупции", а также в принятых в его развитии статьях ТК РФ. Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться. В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

Организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения) в Учреждении принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов включены следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Круглиц,попадающихподдействиеположения

ДействиеположенияраспространяетсянавсехработниковУчреждениявнезависимостиотуровнязанимаемойдолжности.

ОсновныепринципыуправленияконфликтоинтересоввУчреждении

ПередУчреждением,вцеляхпредотвращенияиурегулированияконфликтаинтересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами Учреждения какединого целого и личной заинтересованности работников Учреждения. С одной стороны,работники Учреждения имеют право в свободное от основной работы время заниматьсяинойтрудоной,предпринимательскойиполитическойдеятельностью,вступатьвимуущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, атакже имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить впротиворечие с интересами Учреждения. Основной задачей деятельности Учреждения попредотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияниячастных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовыефункции,принимаемыеделовые решения.

Воснову работыпоуправлениюконфликтоинтересоввУчрежденииположеныследующиепринципы:

- обязательность раскрытия сведений о реально или потенциально конфликтных интересах;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в Учреждении

1. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник учреждения, участвует в решении вопроса о приеме на работу в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем одного из

потенциальных поставщиков является родственником работника организации.

Пример: работнику учреждения, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности учреждения, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы регулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работнику учреждения принимаются решения об установлении (сохранении) деловых отношений с другой организацией (Б), которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации долговое обязательство за использование товаров, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом полностью работник организации входит в принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы регулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Работнику учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком организации.

Возможные способы регулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы регулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6. Работнику учреждения используется информация, ставшая ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работнику учреждения сообщается заинтересованности организации в приобретении товаров, который является его другом.

Возможные способы регулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В положении о конфликте интересов закреплены обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых

обязанностей руководствоваться интересами Учреждения-

без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

-

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

В Учреждении установлена процедура раскрытия конфликта интересов, утверждена локальным нормативным актом (приказом) и доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном

виде. Может быть допустимым первоначально раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциально рассмотреть представленные сведения и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

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

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов организации;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью и в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно

эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта и интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть заместитель заведующего, зам. Зав. по ВМР, заведующий хозяйством и др. Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также ответственный за противодействие коррупции на значающемся приказом заведующего. Полученная информация о возникшем конфликте интересов ответственным лицом немедленно доводится до заведующего учреждения.

Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель учредителя.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии осуществляется по его желанию. Полученная информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

9. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях в Учреждении разработан и принят кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс включены положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников Учреждения в целом.

Кодекс этики и служебного поведения закрепляет как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примеры общих ценностей, принципов и правил поведения, которые закреплены в кодексе:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Обучение и информирование работников Учреждения

Обучение и информирование работников учреждения осуществляется через:

- проведение разъяснительных и обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции (семинары, индивидуальные консультации и др.)
- организацию индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
- ознакомление вновь принимаемых работников с законодательством о противодействии коррупции и локальными актами Учреждения.

Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-

ФЗ «Обухгалтерском учете» установлена обязанность осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита Учреждения может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения.

Для этого система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые имеют значение для профилактики и предупреждения коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего 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 и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств-индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен или вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий обращается внимание на положения законодательства, регулирующие противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями

Антикоррупционная работа, осуществляемая при взаимодействии с другими организациями заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам, реализуют собственные меры по противодействию коррупции.

10. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

Следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении учреждения, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим Учреждению и его сотрудникам рекомендуется уделить особое внимание следующим аспектам.

1. Сотрудникам Учреждения следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

Получение подарков

В частности, ограничения установлены в отношении возможности получения государственным и служащими подарков. [Статья 575](#) Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

Еще более жесткий запрет действует в отношении гражданских служащих. В соответствии со [статьей 17](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-

ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения

от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата рзвличений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, с служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении организации контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от организации и ее представителей.

В связи с этим сотрудникам Учреждения рекомендуется воздерживаться от предложения попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

При этом следует учитывать, что в соответствии со [статьей 19.28](#) КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым им служебным положением.

Предотвращение конфликта интересов

Также следует принимать во внимание, что в соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и

законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Минтрудом России подготовлен и размещен в открытом доступе Обзор типовых ситуаций

конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их регулирования. Для обеспечения более четкого понимания того, какое поведение является не допустимым для государственных служащих, можно ознакомиться с этим Обзором сотрудника учреждения.

Сотрудникам Учреждения рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

предложений о приеме на работу в учреждение (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия,

или члена его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения государственной службы;

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-

надзорные мероприятия, или члена его семьи любой собственности, принадлежащей Учреждению (или аффилированной организации);

- предложений о заключении Учреждением контракта на выполнение тех или иных работ, организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т. д.

При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взыскания государственными служащими проверяемой организации рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону "горячей линии" или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе "противодействие коррупции". В случае испрашивания или вымогательства взыскания организация также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию об одосудебном (вне судебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах.

Во-

первых, Учреждение может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами может быть в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-

надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений

й, включая оперативно-розыскные мероприятия.

