

**Государственное казенное
дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 26 «Красная шапочка»
(ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»)**

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»
от « 02 » 06 2022г. № 01-13/120

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «КРАСНАЯ ШАПОЧКА»**

г. Байконур

Оглавление

Антикоррупционная политика		
1	Понятие, цели и задачи Антикоррупционной политики	3
2	Термины и определения	3-5
3	Основные принципы работы по предупреждению коррупции в организации	5
4	Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие	6
5	Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию политики и формируемые коллегиальные органы учреждения	6-7
6	Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции	7
7	Мероприятия по предупреждению коррупции	7
8	Внедрение стандартов поведения работников учреждения	7
9	Выявление и урегулирование конфликта интересов	7-8
10	Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимств	8
11	Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами	8-9
12	Антикоррупционная оговорка	9-10
13	Оценка коррупционных рисков учреждения	10
14	Антикоррупционное просвещение работников	10
15	Внутренний контроль и аудит	10-11
16	Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	11-12
17	Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики	12
18	Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику	12
19	Перечень антикоррупционных мероприятий	12-14
20	Приложение к Антикоррупционной политике	15-74

1. Понятие, цели и задачи Антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Красная шапочка» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Красная шапочка» (далее – учреждение).

Антикоррупционная политика учреждения (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.1.Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции.

1.2.Задачами политики являются:

- информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.
- определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Термины и определения

2.1.Основные понятия и определения, используемые в настоящей Антикоррупционной политике:

Антикоррупционная политика – утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организации;

Аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность учреждения;

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.

Закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями);

законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты

Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты администрации города Байконур;

комиссия - комиссия по предупреждению коррупционных правонарушений;

коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких – либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

официальный сайт – сайт учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности организации, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат учреждению;

план мероприятий по предупреждению коррупции в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» – ежегодно утверждаемый руководителем учреждения документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе Плана по противодействию коррупции в городе Байконур на соответствующие годы;

предупреждение коррупции – деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами учреждения, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин 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;

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;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Байконур, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство учреждением, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа

3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в организации

Антикоррупционная политика Учреждения основана на следующих ключевых принципах:

Принцип соответствия политики 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 Учреждению.

Принцип личного примера руководства.

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

Принцип вовлеченности работников.

В Учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно их привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В Учреждении разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В Учреждении применяют такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

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 за реализацию настоящей Антикоррупционной политики.

Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В Учреждении регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных процедур, а также контроля за их исполнением.

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

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие политики, являются руководители организации и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

5.1. Руководитель учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в учреждении.

Руководитель учреждения с целью проведения антикоррупционной экспертизы направляет в Управление образованием города Байконур проекты коллективного договора и дополнительных соглашений к нему.

5.2. Руководитель учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры учреждения назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию политики в пределах их полномочий.

5.3. Основные обязанности лица (лиц), ответственных за реализацию политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в учреждении;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в учреждении;
- разработка и представление на утверждение руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;
- 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 работы по заполнению и рассмотрению деклараций конфликта интересов;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно- надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- индивидуальное консультирование работников;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя организации;

5.4. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции; выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и

поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях; повышения эффективности функционирования организации за счет снижения рисков проявления коррупции в учреждении образуется коллегиальный орган - комиссия по предупреждению коррупционных правонарушений.

5.5. Цели, порядок образования, работы и полномочия комиссия по предупреждению коррупционных правонарушений определены Положением о комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений.

6. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

6.1. Руководитель учреждения и работники вне зависимости от должности и стажа работы в учреждении должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (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 профилактику коррупционных и иных правонарушений, и (или) руководителя учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.
- **незамедлительно уведомлять работодателя в письменной произвольной форме о фактах привлечения его к административной ответственности, о чем свидетельствует вынесение в отношении работника постановления по делу об административном правонарушении, и к уголовной ответственности (привлечения по уголовному делу в качестве обвиняемого, вынесения судом обвинительного приговора или прекращения уголовного дела по реабилитирующим основаниям).** (изм. Приказ от 28.04.2023 № 01-13/115)

7. Мероприятия по предупреждению коррупции

7.1. Работа по предупреждению коррупции в организации ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым в установленном порядке планом мероприятий по предупреждению коррупции в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка».

8. Внедрение стандартов поведения работников учреждения

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом.

8.2. Общие правила, и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- 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.

9.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

9.3. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется комиссия по предупреждению коррупционных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.4. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в учреждении установлены Положением о конфликте интересов.

9.5. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации о конфликте интересов, и периодичность заполнения декларации о конфликте интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения.

9.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. Учреждение намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности учреждения.

10.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя учреждения и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения; определения единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к учреждению и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в организации действует

Положение о порядке сообщения работниками ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации.

11. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

11.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

- установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по предупреждению коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

- внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.);

- распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и предупреждение коррупции, которые применяются в учреждении;

- размещение на официальном сайте учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в нем.

11.2. В целях исполнения принципов и требований Антикоррупционной политики, в контракты с контрагентами предусмотрено включение антикоррупционных условий (оговорок).

12. Антикоррупционная оговорка

12.1. При исполнении обязательств по настоящему контракту Стороны, их аффилированные лица, работники, а также лица, действующие от имени и по поручению Сторон, не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества или для достижения иных неправомерных целей

12.2. При исполнении обязательств по настоящему контракту Стороны, их аффилированные лица, работники, а также лица, действующие от имени и по поручению Сторон, не осуществляют действия, квалифицируемые как дача (получение) взятки, коммерческий подкуп, а также иные действия, нарушающие требования законодательства Российской Федерации и международных актов о противодействии коррупции, и обязуются принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в связи с исполнением условий настоящего контракта.

12.3. В случае возникновения у Стороны обоснованных подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений п. п. 12.1 и 12.2 настоящего контракта, а также возникновение личной заинтересованности при исполнении настоящего контракта, которая приводит или может привести к конфликту интересов, соответствующая Сторона обязуется уведомить об этом другую Сторону в письменной форме. В письменном уведомлении Сторона обязана сослаться на факты или предоставить материалы, подтверждающие или дающие

основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений п. п. 12.1 и 12.2 настоящего контракта, а также возникновение личной заинтересованности при исполнении настоящего контракта, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

12.4. Сторона, получившая письменное уведомление, указанное в п. 12.3 настоящего контракта, обязана рассмотреть уведомление и сообщить другой Стороне об итогах его рассмотрения в течение 10 (десяти) дней с даты получения.

12.5. Стороны гарантируют осуществление надлежащего разбирательства по фактам нарушения положений п. п. 12.1 и 12.2 настоящего контракта и применение эффективных мер по предотвращению возможных конфликтных ситуаций.

12.6. В случае нарушения одной Стороной обязательств воздерживаться от запрещенных в разделах настоящего контракта действий и (или) неполучения другой Стороной в установленный настоящим контрактом срок подтверждения, что нарушения не произошли или не произойдут, другая Сторона направляет информацию о фактах нарушений и материалы в компетентные органы в соответствии с действующим законодательством.

13. Оценка коррупционных рисков учреждения

13.1. Целью оценки коррупционных рисков учреждения являются:

- обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности учреждения;
- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;
- определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией;
- оценка коррупционных рисков организации осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения.

14. Антикоррупционное просвещение работников

14.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в учреждении на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

14.2. Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет организации в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики, а также профилактику коррупционных и иных правонарушений.

14.3. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

14.4. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении. Консультирование по частным вопросам коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

15. Внутренний контроль и аудит

15.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

15.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

15.3. Требования антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита организации:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

15.4. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

15.5. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств – индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными деньгами.

16. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

16.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения, декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

16.2. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно.

16.3. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

16.4. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно- надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

16.5. Руководитель учреждения и работники 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 и преступлениях.

16.6. Руководитель учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

17. Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

17.1. Учреждение и его работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

17.2. Руководитель учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

18. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

18.1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

18.2. Лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в учреждении, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

18.3. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры учреждения.

19. Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики служебного поведения работников учреждения
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их 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, контрагентами организации 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 работников и работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском
	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении
Обучение и информирование работников	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 требованиям Антискоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности, первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по предупреждению коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере предупреждения коррупции

Приложение к Антискоррупционной политике

Для реализации требований Антискоррупционной политики утверждаются следующие локальные правовые акты:

- Приложение № 1: Кодекс этики и служебного (Антикоррупционного) поведения работников;
- Приложение № 2: Положение о конфликте интересов;
- Приложение № 3: Положение об оценке коррупционных рисков;
- Приложение № 4: Карта коррупционных рисков;
- Приложение № 5: Положение о порядке сообщения работниками ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации;
- Приложение № 6: Положение о комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»;
- Приложение № 7: Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»
- Приложение № 8: Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» к совершению коррупционных правонарушений;
- Приложение № 9: Положение о порядке информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 26 «КРАСНАЯ ШАПОЧКА»**

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение, ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка», соответственно) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере противодействия коррупции, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников образовательного учреждения

2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защиты прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- обеспечивать эффективную работу Учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение

в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации образовательного учреждения в целом;

- не создавать условия для получения выгоды, пользуясь своим служебным положением;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении цельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим своё служебное положение);

- соблюдать запреты и ограничения, принятые на основании требований законодательства Российской Федерации и изданных в соответствии с ним нормативных правовых и правовых актов;

- представлять декларацию о конфликте интересов ежегодно, не позднее 31 сентября, текущего года.

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для работника законодательством Российской Федерации.

2.3. В целях противодействия коррупции работнику Учреждения рекомендуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитета работника Учреждения;

- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;

- обратиться в комиссию по предупреждению коррупционных правонарушений Учреждения в случае, возникновения или вероятности возникновения конфликта интересов;

2.4. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Антикоррупционное поведение руководителя образовательного Учреждения

3.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

3.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должность руководящих работников Учреждения, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;

- изучение с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников Учреждения;

- предупреждении и своевременном разрешении ситуации этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.3. Руководитель Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

4. Отношение работников Учреждения к подаркам и иным знакам внимания

4.1. Получение или вручение работниками Учреждения подарков, вознаграждений, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуацию неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

4.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской

Федерации, работник Учреждения попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

4.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

4.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника Учреждения.

4.6. Работнику Учреждения не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Работникам Учреждения запрещается получать в связи с исполнением их должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

5. Защита интересов работника образовательного учреждения

5.1. Работник Учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника Учреждения.

5.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Учреждения.

5.3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

5.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть и оспорить эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

5.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики утрачивает доброе имя и порочит честь Учреждения.

6. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Учреждения

6.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства своего доброго имени.

6.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- курения на территории Учреждения.

6.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

6.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Работник ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения во время исполнения должностных обязанностей.

Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.

Не соблюдение или нарушение положений настоящего Кодекса работниками Учреждения влечет применение к ним мер в соответствии с законодательством Российской Федерации. (изм. Приказ от 14.07.2026 № 01-13/99) .

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (далее Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013).

1.2. Положение разработано и утверждено с целью предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения и его работников.

1.3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой ими должности.

2. Понятия и определения

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Личная заинтересованность работника – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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 его работника(ов) при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при заполнении Декларации конфликта интересов Учреждения;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов возможно в устной форме, с обязательным представлением в последующем указанных сведений в письменной форме, путём заполнения Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), а также Декларации конфликта интересов (далее – Декларация), которая работниками предоставляется ежегодно до 31 сентября года следующего за отчётным, а также при приеме на работу в Учреждении и при назначении на новую должность.

Декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования Учреждением. Содержание Декларации не подлежит раскрытию. Срок хранения Декларации 1 год.

Проверку достоверности и полноты изложенной в Декларации информации, проводит должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

4.4. ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» гарантирует соблюдение полной конфиденциальности при рассмотрении представленных сведений и урегулировании конфликта интересов.

4.5. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется Комиссией по предупреждению коррупционных правонарушений (далее – Комиссия).

4.6. Поступившая информация проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может принять одно из следующих решений:

4.7.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;

4.7.2. Конфликт интересов имеет место.

4.8. В Учреждении возможны следующие способы разрешения конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесса 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;

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

- 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.

4.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае рассмотрение сведений о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.10. При принятии решения по разрешению конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.11. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Порядок раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.13. Примерный перечень типовых ситуации конфликта интересов приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Все работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий обязаны выполнять обязанности 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 ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

6.2. Информация (заявление, уведомление) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов подлежит обязательной регистрации в течение одного рабочего дня с момента поступления в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, представленные работниками ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (прошитым, пронумерованным, заверенным подписью заведующего и печатью Учреждения, ведущимся по форме, указанной в приложении № 3) и в этот же день передается в Комиссию по предупреждению коррупционных правонарушений.

Одновременно с принятием уведомления лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, помимо его регистрации в журнале, обязан выдать работнику, направившему заявление (уведомление), под роспись талон-уведомление с указанием данных о лице, принявшем заявление (уведомление), дате и времени его принятия.

6.3. Талон-уведомление состоит из двух частей: корешка талона-уведомления и талона-уведомления (приложение № 2.2. к настоящему Положению).

После заполнения корешок талона-уведомления остается у уполномоченного лица, а талон-уведомление вручается работнику, направившему заявление (уведомление).

В случае, если заявление (уведомление) поступило по почте, талон-уведомление направляется работнику, направившему уведомление, по почте заказным письмом.

Отказ в регистрации заявления (уведомления), а также невыдача талона уведомления не допускаются.

6.4. Указанная информация может поступить через ящик «Почта доверия» по фактам коррупционной направленности и возникновения конфликта интересов. Порядок вскрытия ящика, регистрации документов, регламентируется отдельным положением.

6.5. Рассмотрение полученной информации осуществляется Комиссией.

7. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Нарушение работником Учреждения требований Положения, подлежит рассмотрению на Комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений.

Соблюдение работником Учреждения требований Положения учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Положением, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к руководителю или к лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с даты его утверждения и применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

8.2. В опросы, не урегулированные настоящим Положением, регламентируются действующим законодательством Российской Федерации.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ типовых ситуации конфликта интересов

Настоящий перечень разработан в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.).

Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (далее Учреждение) может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей.

Учитывая, что частные интересы работников разнообразны, составить исчерпывающий перечень ситуаций конфликта интересов не представляется возможным, в настоящем перечне выделен ряд ключевых областей и сфер, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций работника Учреждения в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

Описание ситуации

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

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения следует уведомить в письменной форме работодателя.

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

Комментарий

Осуществление работником Учреждения функций управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например, работник Учреждения, является членом комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений, комиссии по проведению служебной проверки, которая принимает решение (проводит проверку) в отношении его родственника.

I. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.

Описание ситуации

Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в другой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения.

Меры по предотвращению и урегулированию

В случае возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан проинформировать об этом работодателя.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации.

В случае, если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов: отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, в которой работник Учреждения или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

Описание ситуации

Работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения.

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения следует уведомить в письменной форме работодателя о наличии личной заинтересованности.

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы; вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.

Описание ситуации

Работник Учреждения участвует в принятии решения о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.

Описание ситуации

Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя в письменной форме. При этом работнику рекомендуется: отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Описание ситуации

Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник выполняет контрольные функции.

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные

контрольные функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. Указать работнику Учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить вернуть соответствующий подарок; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Описание ситуации

Работник Учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Меры по предотвращению и урегулированию

Работнику Учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции вне зависимости от их стоимости и повода дарения.

Работодателю стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный, в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
в ГКДОУ д/с № 26 «Красная
шапочка»

Заведующему ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

от _____

(ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер _____

Приложение № 2.1.
к Положению о конфликте интересов
в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к
конфликту интересов ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление предоставлено		Уведомление зарегистрировано			Отметка о получении копии (копию получил, пись) либо о направлении копии уведомления по почте
			ФИО	должность	ФИО	должность	Подпись	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Начат: «__» _____ 20__ г.

Окончен: «__» _____ 20__ г.

На «__» листах

Приложение № 2.2.
к Положению о конфликте интересов
в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

Образец Талона уведомления

ТАЛОН-КОРЕШОК № _____ Уведомление принято от _____ (инициалы, фамилия уведомителя, должность, место жительства, _____) Краткое содержание _____ _____ _____ (№ по Журналу регистрации уведомлений) _____ Подпись работника, принявшего _____ _____	ТАЛОН-УВЕДОМЛЕНИЕ № _____ Уведомление принято _____ _____ (должность лица принявшего уведомление, Ф.И.О.) _____ _____ (№ по Журналу регистрации уведомлений) _____ _____ (наименование подразделения, адрес, кабинет и служебный телефон) час «__» _____ мин. «____» 20__ Подпись принявшего уведомление _____ (подпись инициалы фамилия)
---	--

«__» _____ 20__ г.

Подпись лица получившего талон уведомления

«__» час. «__» мин. «____» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке коррупционных рисков

1. Целью оценки коррупционных рисков в ГКДОУ д/с 26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение) является определение конкретных процессов и 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 организацией.

2. Основные задачи оценки коррупционных рисков в Учреждении:

- обеспечение соответствия реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения;

- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по профилактике коррупции в Учреждении.

3. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, ежегодно в 1 квартале года.

3.1. Порядок проведения оценки коррупционных рисков включает следующие стадии:

- 1) деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

- 2) выделяются «критические точки» для каждого процесса и определяются те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

- 3) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляются описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

- должности в Учреждении, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения;

- участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

3.2. На основании проведенного анализа подготовлена карта коррупционных риска Учреждения – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

3.3. Сформирован перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

3.4. Разработан комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки».

3.5. В карту коррупционных рисков вносятся изменения:

- по результатам ежегодного проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении;

- в случае внесения изменений в должностные инструкции работников Учреждения, должности которых указаны в карте коррупционных рисков, в штатную структуру или учредительные документы Учреждения;

- в случае выявления фактов коррупции в Учреждении.

4. Информация о том, что при осуществлении Учреждением той или иной функции возникают коррупционные риски может быть выявлена:

- в ходе заседаний Комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении;

- по результатам рассмотрения обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных правонарушениях;

- по результатам уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений, а также уведомления о конфликте интересов;

- сообщений в средствах массовой информации, иных общедоступных источниках информации о коррупционных правонарушениях в Учреждении;

- в ходе изучения материалов, представленных правоохранительными органами, иными государственными органами и их должностными лицами.

5. Функции Учреждения, при осуществлении которых возникают коррупционные риски, а также категории работников, деятельность которых связана с осуществлением указанных функций, и меры по минимизации (устранению) коррупционного риска содержатся в Карте коррупционных рисков, утверждаемой приказом заведующего Учреждения.

6. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение при осуществлении функций Учреждения достигается:

- регламентацией и упрощением административных процедур осуществления соответствующей коррупционно опасной функции в Учреждении;

- перераспределением функций между структурными подразделениями (должностными лицами) Учреждения;

- исключением необходимости личного взаимодействия (общения) работников Учреждения с гражданами и организациями;

- совершенствованием механизма отбора работников Учреждения для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих управленческие решения;
- оптимизацией перечня документов, которые граждане и организации обязаны предоставить для реализации того или иного права;
- сокращение сроков принятия, управленческих решений;
- установление четкой регламентации способа и сроков совершения действий работником Учреждения при осуществлении коррупционно опасной функции;
- установление дополнительных форм отчетности работником Учреждения о результатах принятых решений.

7. В целях недопущения совершения работником Учреждения коррупционных правонарушений реализация мероприятий, содержащихся в настоящем Положении, осуществляется на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением работниками Учреждения своих должностных обязанностей, введения системы внутреннего информирования, контроля за соответствием расходов доходам, на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности работников Учреждения в средствах массовой информации, иных общедоступных источниках информации;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при осуществлении коррупционно опасных функций.

Карта коррупционных рисков ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно- опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности Учреждения	заведующий, заместители заведующего	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Низкая	Информационная открытость Учреждения; соблюдение антикоррупционной политики Учреждения; разъяснение работникам Учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Заключение трудовых договоров с работниками	заведующий, делопроизводитель, специалист по кадрам	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Учреждение	Низкая	Проведение руководителем собеседования при приеме на работу, обсуждение кандидатуры педагогического работника на заседании коллегиальных органов управления Учреждением
3.	Работа со служебной информацией	заведующий, заместители заведующего, педагогические	Использование в личных интересах информации, полученной при исполнении служебных обязанностей,	Средняя	соблюдение антикоррупционной политики Учреждения; разъяснение работникам Учреждения мер ответственности за совершение

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно- опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
		работники, специалист по кадрам, специалист по закупкам	если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам		коррупционных правонарушений; ознакомление работников Учреждения с локальными нормативными актами, регламентирующими предупреждение коррупции в Учреждении
4.	Обращения граждан	заведующий, делопроизводитель, специалист по кадрам	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством.	Низкая	Контроль за рассмотрением обращений граждан; разъяснительная работа по порядку рассмотрения обращения граждан. Соблюдение требований ФЗ от 02.05.2006 №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращения граждан Российской Федерации
5.	Взаимоотношения с должностными лицами органов власти, учредителем, собственником имущества	заведующий, заместители заведующего, педагогические работники, специалист по кадрам, специалист	Дарение подарков и оказание услуг должностным лицам различных органов власти за исключением подарков в рамках протокольных мероприятий	Низкая	Соблюдение антикоррупционной политики Учреждения; разъяснение работникам Учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; ознакомление работников Учреждения с локальными

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно- опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
		по закупкам			нормативными актами, регламентирующими предупреждение коррупции в Учреждении
6.	Составление отчетности	заведующий, заместители заведующего, специалист по закупкам	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах	Низкая	Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий; разъяснение указанным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оплата труда	заведующий	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте	Низкая	Организация коллегиальной работы по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения; использование фонда оплаты труда в строгом соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Проведение аттестации педагогических работников	заведующий, заместитель заведующего по ВМР	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	Комиссионное принятие решений; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно- опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
9.	Перевод обучающихся внутри Учреждения	заведующий, заместители руководителя	Перевод обучающихся с нарушением локальных нормативных актов Учреждения, законодательства Российской Федерации об образовании	Низкая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
10.	Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет родителей (законных представителей) обучающихся	заведующий, заместители заведующего, педагогические работники	Незаконное получение финансовых средств от частных лиц, прием денежных средств, ценных подарков без уведомления работодателя и надлежащего оформления дарения	Высокая	Проведение анкетирования среди родителей обучающихся; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; проведение классных часов, родительских собраний по вопросам дарения
11.	Создание преференций обучающимся из обеспеченных семей, семей, членами которых являются представители органов власти	заведующий, заместители заведующего, педагогические работники	Создание неравных условий для обучения обучающихся в Учреждении в связи с получением выгоды от частного лица	Низкая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
12.	Работа в Учреждении лиц, состоящих в	заведующий, заместители	Предоставление не предусмотренных законом	Высокая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Категории работников, деятельность которых связана с коррупционно- опасными функциями	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
	отношении родства или свойства	заведующего	преимуществ (протекционизм, семейственность)		коррупционных правонарушений; урегулирование конфликта интересов в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения
13	Осуществление закупок для нужд в образовательном учреждении	заведующий, заместитель заведующего по ХР специалист по закупкам	Проявление личной заинтересованности, учет собственных выгод при проведении закупок. Незаконное использование должностного положения связанное с получением материальной и не материальной для себя или для третьих лиц	Высокая	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений; урегулирование конфликта интересов в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения. Соблюдение требований ФЗ от 02.05.2006 №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращения граждан Российской Федерации
14	Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам образовательного учреждения государственных и ведомственных наград.	заведующий, заместитель заведующего по ВМР	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	Комиссионное принятие решений; разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке сообщения работниками ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»
о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными
командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с
исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке
подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации.

1. Положение о порядке сообщения работниками ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение) о получении подарка, в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Положение определяет порядок сообщения работниками Учреждения о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, порядок сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачислении средств, вырученных от его реализации.

3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- под термином *работник* в настоящем Положении понимаются штатные работники Учреждения с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отношения с организацией, независимо от их должности;

- под термином *подарок*, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями – подарок, полученный работником Учреждения от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих должностных обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

- под термином *получение подарка в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей* – получение работником Учреждения лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностной инструкцией, а также в связи с исполнением должностных обязанностей в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику профессиональной служебной и трудовой деятельности.

4. Работники Учреждения не вправе получать подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, за

исключением подарков, полученных в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей.

5. Работники учреждения обязаны в порядке, предусмотренном настоящим Положением, уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей.

6. Уведомление о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с должностным положением или исполнением должностных обязанностей (далее уведомление), составленное согласно приложению № 1 к настоящему Положению, представляется не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки.

При невозможности подачи уведомления в сроки, указанные в абзацах первом и втором настоящего пункта, по причине, не зависящей от работника Учреждения, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

7. Уведомление составляется в 2 экземплярах, один из которых возвращается лицу, представившему уведомление, с отметкой о регистрации, другой экземпляр направляется в Комиссию по предупреждению коррупционных правонарушений для принятия решения.

8. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает сумму, установленную законом либо стоимость которого получившим его работником Учреждения неизвестна, сдается лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, которое принимает его на хранение по акту приема-передачи по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению, не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления в соответствующем журнале регистрации (приложение №3).

9. Подарок, полученный работником Учреждения, независимо от его стоимости, подлежит передаче на хранение в порядке, предусмотренном пунктом 8 настоящего Положения.

10. До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет лицо, получившее подарок.

11. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях с привлечением при необходимости комиссии или коллегиального органа. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально. Подарок возвращается сдавшему его лицу по акту приема-передачи в случае, если его стоимость не превышает сумму, установленную законом.

12. Работодатель принимает меры через ГБУ «ЦБ ОУО» по обеспечению включения в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает сумму, установленную законом.

13. Работник Учреждения, сдавший подарок, может его выкупить, направив на имя заведующего Учреждением соответствующее заявление не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка.

14. Заведующий Учреждением в течение 3 месяцев со дня поступления заявления, указанного в пункте 13 настоящего Положения, организует оценку стоимости подарка для

реализации (выкупа) и уведомляет в письменной форме лицо, подавшее заявление, о результатах оценки, после чего в течение месяца заявитель выкупает подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказывается от выкупа.

15. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа), осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

16. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, заведующим Учреждением принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

18. К представительским расходам относятся расходы налогоплательщика на официальный прием и (или) обслуживание представителей других организаций, участвующих в переговорах в целях установления и (или) поддержания взаимного сотрудничества, а также участников, прибывших на заседания совета директоров (правления) или иного руководящего органа налогоплательщика, независимо от места проведения указанных мероприятий. К представительским расходам относятся расходы на проведение официального приема (завтрака, обеда или иного аналогичного мероприятия) для указанных лиц, а также официальных лиц организации-налогоплательщика, участвующих в переговорах, транспортное обеспечение доставки этих лиц к месту проведения представительского мероприятия и (или) заседания руководящего органа и обратно, буфетное обслуживание во время переговоров, оплата услуг переводчиков, не состоящих в штате налогоплательщика, по обеспечению перевода во время проведения представительских мероприятий.

19. Поощрение работников может осуществляться в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ и локальным нормативным актом работодателя.

20. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

Настоящее Положение доводится до сведения всех работников Учреждения, а также иных заинтересованных лиц путем размещения документа на официальном сайте Учреждения и обеспечения возможности постоянного и беспрепятственного доступа к тексту Положения.

К Положению о порядке сообщения работниками
ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации

Уведомление о получении подарка

_____ (ф.и.о., должность лица, ответственного за профилактику

коррупционных правонарушений в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»)

от _____

_____ (ф.и.о., занимаемая должность)

Уведомление о получении подарка от «___» _____ 20___ г.

Извещаю о получении _____
(дата получения)

Подарка(ов) на _____
(наименование протокольного мероприятия служебной командировки другого официального мероприятия, место и дата проведения)

Наименование подарка	Характеристика подарка, его описание	Количество предметов	Стоимость в рублях*
1.			
2.			
3.			
Итого			

Приложение _____ на _____ листах
(наименование документа)

Лицо, представившее уведомление _____
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Лицо, принявшее уведомление _____
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____

«___» _____ 20___ г.

*Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка

Приложение 2
К Положению о порядке сообщения работниками

ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации

АКТ
приема-передачи подарков, полученных в связи с протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими официальными мероприятиями

г. Байконур «__» _____ 20__ г.

Мы, нижеподписавшиеся, составили настоящий акт в том, что _____

(фамилия, имя, отчество и должность)

Сдал, а материально ответственное лицо _____
(ФИО, должность)

принял на ответственное хранение следующие подарки:

№	Наименование	Основные характеристики (их описание)	Количество предметов	Сумма в рублях *
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				
	Итого			

Настоящий акт составлен в трех экземплярах, один экземпляр – для должностного лица, второй – для материально ответственного лица

Приложение: _____ на _____ листах.
(наименование документа: чек, гарантийный талон и т.п.)

Принял на ответственное хранение Сдал на ответственное хранение

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Принято к учету _____
(наименование подарка)

Исполнитель _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

*Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарков

Приложение 3

К Положению о порядке сообщения работниками

ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации

Журнал

регистрации и учета уведомлений о получении подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиям, участия, в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей

Начат: «__» _____ 20__ г.
Окончен: «__» _____ 20__ г.

На «__» листа

Учреждение _____

Единица измерения (рублей) _____

* Графа 8 заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

** Графа 9 заполняется при принятии подарка на ответственное хранение.

Уведомление		Ф.И.О., замещаемая должность	Дата и обстоятельства дарения	Характеристика подарка				Место хранения
номер	дата			наименование	описание	количество	стоимость *	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по предупреждению
коррупционных правонарушений в ГКДОУ д/с №26 «Красная шапочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г. определяет порядок формирования и деятельности, задачи и компетенцию, полномочия и функции Комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 26 «Красная шапочка» (далее - Комиссия).

1.2. Комиссия является постоянно действующим совещательным органом, создаваемым в соответствии с приказом заведующего Государственным казенным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 26 «Красная шапочка» (далее - Учреждение), определяющим фактический персональный состав Комиссии.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, Указами и Распоряжениями Президента Российской Федерации, Постановлениями и Распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Постановлениями и Распоряжениями главы администрации города Байконур, локальными нормативными актами Учреждения, а также положением о Комиссии.

1.4. Комиссия создается в целях рассмотрения фактов коррупции, принятия мер по устранению причин и условий способствующих проявлению коррупции в деятельности Учреждения.

1.5. Конкретные функции и задачи Комиссии по реализации поставленных целей определяются настоящим Положением.

1.6. Все принятые Комиссией решения, планы, отчеты и иная документация утверждается протоколом заседания Комиссии, подписываемым председателем, секретарем, и членами комиссии.

1.7. Порядок деятельности Комиссии, права и полномочия отдельных ее членов и председателя устанавливаются настоящим положением и принятыми на заседаниях Комиссии решениями.

1.8. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

Коррупция — а) 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;

б) совершение деяний, указанных в п. а определения, от имени или в интересах юридического лица. (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Коррупционное правонарушение — деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом установлена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

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:

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 (ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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 Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп — незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплекс — обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника — под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Выявление и урегулирование конфликта интересов — выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации 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.

2. Задачи и функции Комиссии

2.1. Исходя из целей деятельности Комиссии, определенных в п. 1.4 настоящего Положения, в задачи Комиссии входит:

- выявление и устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции, снижения коррупционных рисков;
- проработка и контроль создания системы мониторинга, отчетности и информирования по проблемам коррупции;
- рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов;
- профилактика и урегулирование конфликта интересов.

2.2. Для реализации поставленных задач Комиссия выполняет следующие функции:

- разработка форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности, разработка и представление на утверждение заведующему ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по профилактике и предупреждению коррупционных и иных правонарушений, контроль их реализации;
- координация деятельности членов комиссии по выявлению и пресечению фактов коррупции (ее проявлений), проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения, устранению причин коррупции и условий им способствующих, профилактики коррупции;
- проведения оценки коррупционных рисков;

- выработка рекомендаций для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения;

- прием и рассмотрение уведомлений о фактах обращения с целью склонения работников ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- прием и рассмотрение уведомлений о возникновении конфликта интересов у работников Учреждения;

- рассмотрение обращений, поступивших посредством ящика для обращений, и принятия по ним решений;

- выработка тематики для информирования работников Учреждения по вопросам предупреждения коррупции;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции и индивидуального консультирования работников;

- взаимодействие с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление коррупционных правонарушений;

- профилактика и урегулирование конфликта интересов;

- рассмотрение и урегулирование вопросов, связанных с этикой служебного поведения работниками Учреждения;

- контроль за недопущением составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в Учреждении;

- рассмотрение Деклараций конфликта интересов работников Учреждения;

- выборочная проверка государственных контрактов, заключаемых Учреждением и действий работников Учреждения при их заключении на предмет профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений;

- проверка физических и юридических лиц на предмет аффилированности;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и профилактики коррупции;

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

- принятие в пределах своей компетенции решений, касающихся организации, координации и совершенствования деятельности Учреждения по предупреждению и профилактике коррупции, а также осуществления контроля исполнения этих решений;

- рассмотрение и утверждение отчетной документации деятельности Учреждения по выявлению и пресечению фактов коррупции (ее проявлений), устранению причин коррупции и условий им способствующих, профилактики коррупции;

- участие в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции;

- содействие в работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых в Учреждении локальных нормативных актов по вопросам предупреждения и профилактики коррупции;

- внесение предложений по финансовому и ресурсному обеспечению мероприятий по предупреждению и профилактике коррупции в Учреждении;

- заслушивание на своих заседаниях сообщений работников о результатах проведения ими работы по предупреждению и профилактике коррупции и урегулированию конфликта интересов;
- проведение антикоррупционной пропаганды и воспитания, формирование антикоррупционного мировоззрения;
- организация открытости в деятельности по предупреждению коррупции в Учреждении путем размещения на официальном сайте ГКДОУ д/с №26 «Красная шапочка» информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <http://Krasnayashapochka-baik.ru/> опубликования указанной деятельности, оказания содействия развития общественного контроля за реализацией мероприятий Учреждением по предотвращению и профилактике коррупции;
- контроль за исполнением (выполнением) функций и задач Комиссии.

3. Порядок формирования и деятельность Комиссии

3.1. Комиссия создается приказом заведующего ГКДОУ д/с №26 «Красная шапочка», которым утверждается ее персональный состав.

3.2. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с настоящим положением.

3.3. Основной формой работы Комиссии является заседание. Заседание комиссии проводятся открыто (разрешается присутствие лиц, не являющихся членами комиссии по согласованию с председателем Комиссии). В целях обеспечения конфиденциальности при рассмотрении соответствующих вопросов председателем Комиссии может быть принято решение о проведении закрытого заседания комиссии (присутствуют только члены комиссии и приглашенные на заседание лица).

3.4. Плановые заседания Комиссии проходят четыре раза в год (один раз в квартал). Время проведения очередных заседаний Комиссии, определяется председателем Комиссии, о чем члены Комиссии уведомляются устно секретарем Комиссии за один календарный день до даты проведения очередного заседания.

3.5. На заседании разрешено применение средств фото-, аудио- или видео-фиксации, о чем сообщается во время начала заседания. Решение о применении средств фото-, аудио- или видео-фиксации на закрытых заседаниях принимает председатель Комиссии.

3.6. Внеочередные заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Дата и время проведения внеочередных заседаний Комиссии, определяется председателем Комиссии, о чем члены Комиссии уведомляются устно секретарем Комиссии за один календарный день до даты проведения внеочередного заседания.

3.7. Передача полномочий члена комиссии другому лицу не допускается.

3.8. Участие в работе комиссии осуществляется на общественных началах.

3.9. Присутствие на заседании Комиссии ее членов обязательно. В случае отсутствия возможности присутствовать на заседании, член Комиссии вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде на имя председателя Комиссии и до начала заседания передать через секретаря Комиссии.

3.10. Заседания Комиссии открываются, ведутся и закрываются председателем Комиссии.

3.11. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей из состава Комиссии, включая председателя, а в случае его отсутствия заместителем председателя Комиссии, назначаемого в соответствии с п. 3.19. настоящего Положения.

3.12. По решению председателя Комиссии для анализа, изучения и подготовки экспертного заключения по рассматриваемым комиссией вопросам к ее работе могут привлекаться на временной или постоянной основе эксперты.

3.13. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов. Председатель Комиссии голосует последним. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Голосование осуществляется открыто. Заочное голосование не допускается.

3.14. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол. Протокол заседания должен содержать фамилию, инициалы имени, отчества членов комиссии, дату проведения заседания, основные вопросы, решаемые Комиссией на заседании, решение Комиссии по каждому из решаемых на заседании вопросов.

3.15. Протокол подписывает председатель Комиссии, секретарь и члены Комиссии. В случае несогласия с принятым решением член Комиссии подписывает протокол заседания Комиссии с указанием о наличии особого мнения. Особое мнение излагается в письменном виде, подписывается высказавшим его членом Комиссии и подлежит приобщению к протоколу, являясь его неотъемлемой частью.

3.16. По решению Комиссии на ее заседания могут приглашаться работники Учреждения, представители правоохранительных органов и иные лица, которые могут быть заслушаны на заседании Комиссии по существу рассматриваемых вопросов.

3.17. На заседание Комиссии, по согласованию с председателем, могут быть приглашены представители органов местного самоуправления, правоохранительных органов, которые имеют право участвовать в обсуждении предложения по существу обсуждаемых вопросов.

3.18. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательство о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации, защите персональных данных.

3.19. На первом заседании Комиссии из числа членов Комиссии избирается заместитель председателя Комиссии.

3.20. Заместитель председателя Комиссии в случае отсутствия председателя Комиссии проводит заседания Комиссии, пользуется правами и несет обязанности председателя Комиссии, предусмотренные настоящим положением.

3.21. Любые действия (бездействия) Комиссии могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим Положением, если такие действия (бездействия) нарушают права и законные интересы работников Учреждения.

4. Председатель Комиссии

4.1. Комиссию возглавляет председатель, на председателя Комиссии возлагаются следующие функции:

- осуществление общего руководства работой Комиссии и обеспечение выполнения настоящего Положения;

- формирование и определение вопросов повестки дня для очередных и внеочередных заседаний Комиссии;

- поручение заместителю председателя Комиссии, секретарю и членами Комиссии по подготовке материалов по вопросам, включенным в повестку дня;

- определение места и времени проведения заседания Комиссии. Проверка материалов по предполагаемой повестке дня и ее утверждение. Поручение секретарю информировать членов Комиссии о повестке дня, с предоставлением материалов относительно рассматриваемых вопросов, месте и времени заседания;

- открытие, закрытие и ведение заседаний Комиссии, объявление перерыва;

- объявление заседания правомочным, вынесение решения о его переносе из-за отсутствия необходимого количества членов;

- определение порядка рассмотрения обсуждаемых вопросов, внесенных в повестку дня, постановка на голосование членов Комиссии внесения изменений в повестку дня, в том числе исключение включенных в нее вопросов или включения в нее новых;

- постановка на голосование вопросов, включенных в повестку дня;

- подписание протокола заседания Комиссии;

- осуществление контроля выполнения решений Комиссии в соответствии с настоящим положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Председатель осуществляет иные действия, не противоречащие законодательству Российской Федерации и настоящему Положению.

5. Секретарь Комиссии

5.1. Секретарь Комиссии:

- в соответствии с поручениями председателя Комиссии организует подбор и истребование информации и материалов по вопросам повестки дня заседания Комиссии;

- информирует членов Комиссии о месте и времени проведения заседания Комиссии и повестке дня очередных и внеочередных заседаний Комиссии. Заранее обеспечивает членов Комиссии необходимыми справочно-информационными материалами;

- ведет протокол заседания Комиссии;

- подписывает протокол заседания Комиссии;

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также оформление протоколов заседаний Комиссии. Оформляет решения, поручения и отчеты Комиссии. Подшивает указанные документы в дело.

- Имеет такие же права и обязанности, как и член комиссии, указанные в п. 6.1. настоящего Положения.

6. Члены Комиссии

6.1. Члены Комиссии:

- вносят предложения по формированию повестки дня заседаний Комиссии;
- вносят предложения по формированию плана работы Комиссии;
- в пределах своей компетенции принимают участие в работе Комиссии, а также осуществляют подготовку материалов по вопросам, включенным в повестку дня заседаний Комиссии;
- лично участвуют в голосовании по вопросам повестки дня, изменения регламента заседания. Имеют право на особое мнение, выраженное в соответствии с настоящим положением;
- в случае невозможности лично присутствовать на заседаниях Комиссии вправе излагать свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде на имя председателя Комиссии, которое учитывается при принятии решения;
- участвуют в реализации принятых Комиссией решений и полномочий, контролируют их исполнение в пределах локальных нормативных актов Учреждения и принятых решений;
- подписывают протокол заседания Комиссии.

7. Взаимодействие

7.1. Председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии непосредственно взаимодействуют:

- с работниками Учреждения;
- с профсоюзной организацией работников Учреждения;
- с лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении;
- с правоохранительными органами по вопросам реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений;
- иными третьими (физическими, юридическими) лицами при осуществлении своей деятельности.

8. Ответственность членов Комиссии

8.1. Члены Комиссии несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих полномочий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

8.2. Член Комиссии, допустивший нарушение законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения и настоящего Положения может быть заменен по решению председателя Комиссии с изданием соответствующего приказа по Учреждению.

8.3. В случае если члену Комиссии станет известно о нарушении другим членом Комиссии законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения и настоящего Положения, он должен в письменной форме сообщить об этом председателю Комиссии в течение пяти рабочих дней с момента обнаружения такого нарушения.

8.4. Члены Комиссии и привлеченные Комиссией эксперты не вправе распространять сведения, ставшие известными им в ходе рассмотрения вопросов, входящих в повестку дня заседания Комиссии.

ПОЛОЖЕНИЕ
о сотрудничестве ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»
с правоохранительными органами

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере предупреждения коррупции (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями).

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие правила организации деятельности ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение) по взаимодействию с правоохранительными органами в сфере предупреждения коррупции.

1.3. Условия настоящего Положения, определяющие порядок взаимодействия Учреждения с правоохранительными органами, распространяются на всех работников, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Виды обращений в правоохранительные органы

2.1. **Обращение** – предложение, заявление, жалоба, изложенные в письменной или устной форме и представленные в правоохранительные органы.

2.1.1. **Письменные обращения** – это обращенное название различных по содержанию документов, писем, выступающих и использующих в качестве инструмента оперативного информационного обмена между Учреждением и правоохранительными органами.

2.1.2. **Устные обращения** – это обращения, поступающие во время личного приема заведующего Учреждением или его заместителей, у руководителей или заместителей правоохранительных органов.

2.2. **Предложение** – вид обращения, цель которого обратить внимание на необходимость совершенствования работы органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений) и рекомендовать конкретные пути и способы решения поставленных задач.

2.3. **Заявление** – вид обращения, направленный на реализацию прав и интересов Учреждения. Выражая просьбу, заявление может сигнализировать и об определенных недостатках в деятельности органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений).

В отличие от предложения, в нем не раскрываются пути и не предлагаются способы решения поставленных задач.

2.4. **Жалоба** – вид обращения, в котором идет речь о нарушении прав и интересов Учреждения. В жалобе содержится информация о нарушении прав и интересов и просьба об их восстановлении, а также обоснованная критика в адрес органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений), должностных лиц и отдельных лиц, в результате необоснованных действий которых либо необоснованного отказа в совершении действий произошло нарушение прав и интересов Учреждения.

3. Основные функции, цели и задачи

3.1. Основной функцией Учреждения в сфере предупреждения коррупции является организация взаимодействия Учреждения с правоохранительными и контролирующими органами по вопросам предупреждения коррупции, профилактики правонарушений и преступлений.

3.2. Основной целью настоящего Положения является содействие обеспечению законности, охраны прав и свобод граждан.

3.3. Основными задачами являются:

- осуществление профилактики правонарушений, в том числе коррупционного характера путем организации взаимодействия с правоохранительными и контролирующими органами;
- осуществление взаимодействия с правоохранительными органами по своевременному реагированию на факты, приводящие к дестабилизации работы Учреждения;
- антикоррупционная пропаганда;
- выявление и устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в Учреждение, снижение коррупционных рисков;
- создание единой системы мониторинга и информирования сотрудников правоохранительных органов по проблемам проявления коррупции;
- привлечение общественности и правоохранительных органов к сотрудничеству по вопросам профилактики коррупции в целях выработки у работников Учреждения навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирование нетерпимого отношения к коррупции.

4. Формы взаимодействия

4.1. Принятие на себя Учреждением публичного обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно.

4.2. Сообщение в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно, является обязанностью каждого работника Учреждения.

4.3. 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.

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

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

4.6. Руководству Учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

4.7. Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

4.8. Ответственность за своевременное обращение в правоохранительные органы о подготовке или совершении коррупционного правонарушения возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

4.9. Все письменные обращения к представителям правоохранительных органов готовятся инициаторами обращений – работниками Учреждения, с обязательным уведомлением заведующего Учреждением и лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

4.10. Сотрудничество может осуществляться и в других формах, которые соответствуют задачам настоящего Положения.

5. Обязанности работодателя

5.1. Разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление причин и условий, способствующих их совершению.

5.2. Рассматривать жалобы и заявления граждан по вопросам, касающимся конфликтов интересов, обобщать и анализировать поступающую информацию.

6. Обязанности работников

6.1. Информировать руководство Учреждения и правоохранительные органы о готовящемся или совершении преступления.

7. Ответственность

7.1. Работники Учреждения несут персональную ответственность за сокрытие ставших известными фактов о преступлениях коррупционного характера, не информирование о них заведующего Учреждением и правоохранительные органы.

8. Порядок обращения в правоохранительные органы

8.1. Письменные заявления о предполагаемых и совершенных преступлениях принимаются в правоохранительные органы независимо от места и времени их совершения круглосуточно.

В дежурной части органов внутренних дел, приемной органов прокуратуры комплекса «Байконур», ФСБ, Вас обязаны выслушать и принять сообщение, при этом Вам следует поинтересоваться фамилией, должностью и рабочим телефоном сотрудника, принявшего сообщение.

Вы имеете право получить копию своего заявления с отметкой о регистрации его в правоохранительном органе или талон-уведомление, в котором указываются сведения о сотруднике, принявшем сообщение, и его подпись, регистрационный номер, наименование, адрес и телефон правоохранительного органа, дата приема сообщения.

В правоохранительном органе полученное от Вас сообщение (заявление) должно быть незамедлительно зарегистрировано и доложено вышестоящему руководителю для осуществления процессуальных действий согласно требованиям УПК РФ. Вы имеете право выяснять в правоохранительном органе, которому поручено заниматься исполнением Вашего заявления, о характере принимаемых мер и требовать приема Вас руководителем соответствующего подразделения для получения более полной информации по вопросам, затрагивающим Ваши права и законные интересы.

8.2. В случае отказа принять у Вас сообщение (заявление) Вы имеете право обжаловать незаконные действия в вышестоящие инстанции (районные, областные, федеральные), а также подать жалобу на неправомерные действия сотрудников правоохранительных органов в Генеральную прокуратуру РФ, осуществляющую прокурорский надзор за деятельностью правоохранительных органов и силовых структур.

9. Заключительные положения

9.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путём подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

9.2. Настоящее положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте Учреждения в сети интернет.

ПОРЯДОК
уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника
ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»
к совершению коррупционных правонарушений

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с частью 5 статьи 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью создания единой системы по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении и определяет порядок уведомления руководства Учреждения о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения (далее - Работников) к совершению коррупционных правонарушений, устанавливает перечень сведений, содержащихся в данных уведомлениях, порядок регистрации уведомлений и организации проверки сведений, указанных в уведомлении, а также порядок принятия решений по результатам рассмотрения уведомлений.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Уведомление работодателя о фактах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника.

1.4. Во всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, работник обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к нему указанных лиц, уведомить о данных фактах заведующего Учреждением, направив на его имя уведомление в письменной форме согласно Приложению 1 к настоящему Порядку, заполненное и зарегистрированное в установленном порядке.

1.5. Работники должны лично предостерегать обратившихся к ним лиц о противоправности действия, которое они предлагают совершить.

2. Перечень сведений, содержащихся в уведомлении
и порядок регистрации уведомления

2.1. В уведомлении о склонении к совершению коррупционных правонарушений указываются следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление (далее по тексту - уведомитель);

б) должность уведомителя;

в) известные уведомителю сведения о лицах, обратившихся к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (фамилия, имя, отчество, место работы, должность, адрес проживания лица, склонявшего уведомителя к совершению коррупционных правонарушений, и другие известные о данном лице сведения);

г) способ склонения к правонарушению (подкуп, угроза, обещание, обман, насилие и т.д.);

д) обстоятельства склонения к правонарушению (телефонный разговор, личная встреча, почтовое отправление и т.д.);

е) сущность предполагаемого правонарушения.

ж) дата, место и время склонения к правонарушению;

з) информация об уведомлении работником органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений в случае, если указанная информация была направлена уведомителем в соответствующие органы;

и) дата подачи уведомления и личная подпись уведомителя.

2.2. При наличии письменных и вещественных доказательств, объяснений лиц, показаний свидетелей, аудио- и видеозаписи, иных документов и материалов уведомитель представляет их заведующему Учреждения в качестве доказательств склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

2.3. Уведомление регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее по тексту - Журнал) по форме согласно Приложению № 3 к настоящему Порядку:

- незамедлительно в присутствии уведомителя, если уведомление представлено им лично;

- в день, когда оно поступило по почте или с курьером.

2.4. Журнал должен храниться в условиях, исключающих доступ к нему посторонних лиц. Листы Журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью Учреждения.

2.5. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении, проверка по данному уведомлению организуется в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации и законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности, для чего поступившее уведомление незамедлительно направляется заведующим Учреждением в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

2.6. Лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, принявший уведомление, помимо его регистрации в журнале, обязан выдать работнику, направившему уведомление, под подпись талон-уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление, дате и времени его принятия.

Талон-уведомление состоит из двух частей: корешка талона-уведомления и талона-уведомления (приложение № 2 к настоящему Порядку).

После заполнения корешок талона-уведомления остается у уполномоченного лица, а талон-уведомление вручается работнику, направившему уведомление.

В случае, если уведомление поступило по почте, талон-уведомление направляется работнику, направившему уведомление, по почте заказным письмом.

Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача талона-уведомления не допускаются.

3. Порядок организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении

3.1. После регистрации уведомление передается на рассмотрение заведующему Учреждением.

3.2. Поступившее заведующему Учреждением уведомление является основанием для принятия им решения о проведении служебной проверки сведений, содержащихся в уведомлении, которое оформляется соответствующим распоряжением.

3.3. Для проведения проверки распоряжением заведующего Учреждением уведомление передается в комиссию по предупреждению и профилактике коррупционных правонарушений (далее – Комиссия).

3.4. В проведении проверки не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к заведующему Учреждением с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данной проверки.

3.5. При проведении проверки должны быть:

- заслушаны пояснения уведомителя, других работников, а также лиц, имеющих отношение к фактам, содержащимся в уведомлении;
- объективно и всесторонне рассмотрены факты и обстоятельства обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;
- установлены причины и условия, которые способствовали обращению лиц к работнику с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3.7. В ходе проведения проверки, помимо уведомления, рассматриваются материалы, имеющие отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, в том числе должностная инструкция и служебная характеристика уведомителя, должностные инструкции и служебные характеристики работников, имеющих отношение к фактам, содержащимся в уведомлении.

3.8. Лица, входящие в состав комиссии, и работники, имеющие отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе проведения проверочных мероприятий.

3.9. Работа комиссии должна быть завершена не позднее 10 рабочих дней со дня принятия решения о проведении проверки.

4. Итоги проведения проверки

4.1. В случае подтверждения в ходе проверки факта обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений или выявления в действиях работника или иных работников, имеющих отношение к вышеуказанным фактам, признаков коррупционного правонарушения, комиссией готовятся материалы, которые направляются заведующему Учреждением для принятия соответствующего решения.

4.2. Заведующий Учреждением после получения материалов по результатам работы комиссии в течение трех дней принимает одно из следующих решений:

- а) о незамедлительной передаче материалов проверки в правоохранительные органы;
- б) о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;
- в) об исключении возможности принятия уведомителем и (или) иными работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

г) о необходимости внесения в должностные инструкции работников соответствующих изменений для устранения условий, способствующих обращению к ним в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4.3. В случае опровержения факта обращения к работнику с целью его склонения к совершению коррупционных правонарушений заведующий Учреждением принимает решение о принятии результатов проверки к сведению.

4.4. Информация и решение по результатам проверки направляется специалисту по кадрам для включения в личное дело уведомителя.

Работник, в отношении которого проводится проверка сведений, содержащихся в уведомлении, по окончании проверки имеет право ознакомиться с письменным заключением о ее результатах.

Приложение 1

к Порядку уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к
совершению коррупционных правонарушений

Заведующему ГКДОУ д/с №26 «Красная шапочка»

(ФИО, должность уведомителя)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о фактах обращения в целях склонения работника ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» к
совершению коррупционных правонарушений

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О
противодействии коррупции» я,

(ФИО, должность работника)

настоящим уведомляю об обращении ко мне _____
(дата, место, время)

гр. _____
(данные о лицах, обратившихся к работнику: ФИО, место работы и т.д.)

в целях склонения меня к совершению действий коррупционного характера, а именно:

(указать характер обращения, перечислить факты и обстоятельства склонения работника муниципального учреждения к совершению
коррупционных правонарушений; указать иные сведения, которые работник государственного учреждения считает необходимым сообщить)

Дата _____ Подпись _____ Контактный телефон _____

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«__» _____ г. за № _____

(ФИО ответственного лица)

К уведомлению должны быть приложены все имеющиеся документы, подтверждающие
обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных
правонарушений

Приложение 2

к Порядку уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к
совершению коррупционных правонарушений

Образец Талона уведомления

ТАЛОН-КОРЕШОК № _____ Уведомление принято от _____ _____ (инициалы, фамилия уведомителя, должность, место жительства, телефон) Краткое содержание _____ _____ _____ (№ по Журналу регистрации уведомлений) _____ _____ Подпись сотрудника, принявшего уведомление _____	ТАЛОН-УВЕДОМЛЕНИЕ Уведомление принято _____ _____ (должность лица принявшего уведомление, Ф.И.О.) _____ (№ по Журналу регистрации уведомлений) _____ (наименование подразделения, адрес, кабинет и служебный телефон) « ____ » час. « ____ » мин. « ____ » _____ 200 ____ г. Подпись принявшего уведомление _____ (подпись инициалы фамилия)
--	--

« ____ » _____ 200 ____ г.

Подпись лица получившего талон уведомления

Приложение 3

к Порядку уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к
совершению коррупционных правонарушений

Журнал
регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников
ГКДОУ детский сад №26 «Красная шапочка»
к совершению коррупционных правонарушений

№ п/п	Дата и время регистрации	ФИО, должность, место жительства и телефон уведомившего работника	Суть уведомления	Способ уведомления	Способ вручения талона- уведомления	Принятое решение

**Положение
о порядке информирования работодателя о ставшей известной работнику
информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими
работниками, контрагентами организации или иными лицами**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке информирования работниками работодателя о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями).

1.2. Настоящее Положение определяет способ информирования работниками работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду №26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение).

**2. Порядок информирования работниками работодателя о ставшей известной
работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими
работниками, контрагентами организации или иными лицами**

2.1. Работник Учреждения, которому стало известно о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами должны уведомить об этом работодателя.

2.2. В случаях нахождения работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

2.3. Уведомление работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами (далее – уведомление) (приложение № 1) осуществляется письменно, путем передачи его лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении или путем направления такого уведомления по почте.

2.4. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении должен содержать:

- фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;

- описание обстоятельств, при которых стала известна информация о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами (дата, место, время, другие условия);

- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, совершившем коррупционное правонарушение;

- способ и обстоятельства совершения коррупционного правонарушения.

2.5. Все уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале (приложение № 3), который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском

печати. Обязанность по ведению журнала в Учреждении возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

Уполномоченное лицо, принявшее уведомление, помимо его регистрации в журнале, обязано выдать работнику, направившему уведомление, под роспись талон – уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление, дате и времени его принятия.

2.6. Талон – уведомление состоит из двух частей: корешка талона-уведомления и талона – уведомления (приложения № 2). После заполнения корешок талона – уведомления остается у уполномоченного лица, а талон-уведомление вручается работнику, направившему уведомление.

27. В случае если уведомление поступило по почте, талон-уведомление направляется работнику, направившему уведомление по почте заказным письмом.

Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача талона-уведомления не допускается.

2.8. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем и лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2.9. Организация проверки сведений, содержащихся в поступившем уведомлении, осуществляется Комиссией по предупреждению коррупционных правонарушений в порядке аналогичном порядку рассмотрения уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка» к совершению коррупционных правонарушений.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе администрации Учреждения.

3.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных нормативных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Приложение № 1
к Положению о порядке информирования
работодателя о ставшей известной
работнику информации о случаях совершения
коррупционных правонарушений другими работниками,
контрагентами организации или иными лицами

Заведующему ГКДОУ
д/с № 26 «Красная шапочка»

(Ф.И.О., работника, место жительства, телефон)

Уведомление

работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

Сообщаю, что

1. _____

_____ (описание обстоятельств, которых стало известно о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами) (дата, место, время, другие условия)

2. _____

_____ (подробные сведения о возможных (совершенных) коррупционных правонарушениях)

3. _____

_____ (все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

4. _____

_____ (способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению (подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 2
к Положению о порядке информирования
работодателя о ставшей известной
работнику информации о случаях совершения
коррупционных правонарушений другими работниками,
контрагентами организации или иными лицами

Талон – корешок № _____
Уведомление принято от _____ (Ф.И.О. работника)
Краткое содержание уведомления _____ _____ _____ (подпись и должность лица, принявшего уведомление) « _____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись и должность лица, получившего уведомление) « _____ » _____ 20 ____ г.
Талон – уведомление № _____
Уведомление принято от _____ (Ф.И.О. работника)
Краткое содержание уведомления _____ _____ Уведомление принято: _____ (Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление) « _____ » _____ 20 ____ г. _____ (номер по журналу) « _____ » _____ 20 ____ г. _____ подпись лица, получившего уведомление)

Приложение № 3
к Положению о порядке информирования
работодателя о ставшей известной
работнику информации о случаях совершения
коррупционных правонарушений другими работниками,
контрагентами организации или иными лицами

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений работодателя о совершении коррупционных
правонарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. должность лица, подавшего уведомление, контактный телефон	Краткое содержание уведомления	Примечание

ПОРЯДОК
защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности
учреждения

1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения разработан с целью урегулирования отношений в области обеспечения защиты работников Учреждения, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от преследования и ущемления их прав и законных интересов.

2. Государственная защита работника, уведомившего заведующего Учреждением, органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в связи с его участием в уголовном судопроизводстве в качестве потерпевшего или свидетеля обеспечивается в порядке и на условиях, установленных Федеральным законом от 20 августа 2004 г. № 119-ФЗ «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства».

3. Заведующим Учреждением принимаются меры по защите работника, уведомившего работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности.

4. Работник, уведомивший заведующего Учреждением, органы прокуратуры или другие государственные органы о факте совершения коррупционного правонарушения, находится под защитой государства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заведующим Учреждением принимаются меры по защите работника уведомившего его, органы прокуратуры и другие государственные органы о факте совершения коррупционного правонарушения, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления о факте коррупционного правонарушения, от формальных и неформальных санкций - совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

6. Для эффективной защиты работников, уведомивших о фактах совершения коррупционных правонарушений, применяется комплекс мер, который включает в себя:

- обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, уведомившем о факте совершения коррупционного правонарушения;
- защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

7. Заведующий Учреждением и Комиссия по предупреждению коррупционных правонарушений (далее – Комиссия) принимают меры для максимального ограждения работника, уведомившего о факте совершения коррупционного правонарушения, от

формальных и неформальных санкций, не допускают разглашения сведений об информаторе и обстоятельствах проведения проверки.

8. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях, служебной проверки, следствием которой по мнению работника может стать применение в отношении него мер дисциплинарного характера (привлечение к дисциплинарной ответственности), материалы служебной проверки по ходатайству могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии.

9. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в ответ на предъявление соответствующего требования работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

10. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее уведомившего о факте совершения коррупционного правонарушения, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и/или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

11. Работнику, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности предусматривается нематериальное поощрение в форме:

- вынесения устной благодарности;
- вручения благодарственного письма;
- вынесения благодарности с занесением в личное дело работника.

10. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника, он может быть привлечён к ответственности, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ
о работе ящика «Почта доверия»
в ГКДОУ д/с №26 «Красная шапочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок работы в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад №26 «Красная шапочка» (далее – Учреждение) ящика «Почта доверия» (далее – ящик для обращений) для письменных обращений, содержащих вопросы коррупционной направленности, в том числе возникновения конфликта интересов.

1.2. Ящик для обращений устанавливается в легкодоступном месте, не требующем входа в административные кабинеты и служебные помещения Учреждения, расположенного в фойе 2 этажа.

1.3. В ящик для обращений принимаются обращения работников Учреждения, иных физических и юридических лиц (их законных представителей) личного характера (предложения, заявления, жалобы), в том числе о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений и возникновения конфликта интересов (далее – обращения).

2. Основные задачи

2.1. Основными задачами функционирования ящика для обращений являются:

- формирование эффективного механизма взаимодействия граждан и Учреждения;
- повышение качества работы Учреждения;
- обеспечение оперативного приёма, учёта и рассмотрения письменных обращений работников Учреждения и иных физических и юридических лиц (их законных представителей), содержащих вопросы коррупционной направленности, в том числе возникновения конфликта интересов;

- обработка, направление обращений для рассмотрения и принятие соответствующих мер, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе направление в государственные органы надзора, в компетенцию которых входит решение данного вопроса;

- оперативное реагирование на обращение, поступившее от работников Учреждения, и иных физических и юридических лиц (их законных представителей), анализ обращений, их обобщение с целью устранения причин и условий возникновения коррупционных правонарушений.

3. Требования к письменному обращению

3.1. Обращение представляется в письменной произвольной форме.

3.2. Обращения могут быть как подписанными, с указанием всех контактных данных лица, направившего обращение (далее – заявитель), так и анонимными.

3.2.1. В случае, если в обращении не указана фамилия заявителя, его почтовый или электронный адрес, ответ на обращение не дается. Порядок рассмотрения неподписанных (анонимных) обращений осуществляется в соответствии со статьёй 11 Федерального закона от 02 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

3.2.2. Заявителю, который желает получить письменный ответ на своё обращение, необходимо указать свою фамилию, имя, отчество, почтовый или электронный адрес, по которому должен быть направлен ответ либо уведомление о переадресации обращения.

3.3. В случае обращения по фактам коррупционной направленности, в заявлении раскрываются:

- все известные сведения о лице, совершившем коррупционное правонарушение (фамилия, имя, отчество, должность и т.д.);
- описание обстоятельств, совершения коррупционных правонарушений или сообщение о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений (дата, место, время, форма обращения, другие условия);
- подробные сведения о коррупционном правонарушении;
- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению (фамилия, имя, отчество, место жительства, место работы, наименование юридического лица, иные сведения), а также о лицах, являвшихся посредниками при обращении;
- сведения об отношениях, в которых Работник состоит с обратившимся к нему лицу, склоняющему к коррупционному правонарушению;
- информация о способе (взятка, подкуп, угроза, обман, иные способы), а также информация об отказе или согласии принять предложение лица, о совершении коррупционного правонарушения;
- сведения об очевидцах произошедшего и о наличии иных материалов, подтверждающих факт совершения коррупционного правонарушения.

4. Порядок организации работы ящика для обращений

4.1. Доступ к ящику для обращений осуществляется в рабочее время согласно Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. Выемка письменных обращений осуществляется по мере поступления обращения должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждение (в случае его отсутствия по причине отпуска, командировки, болезни и т.п., председателем Комиссии по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждение (далее – Комиссия) в присутствии секретаря Комиссии.

4.3. Один экземпляр ключей от ящика для обращений хранится у должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.4. В целях исключения несанкционированного доступа к поступившим обращениям, а также их уничтожения, после каждого вскрытия ящик для обращений опечатывается с отметкой в Журнале учёта вскрытия ящика «Почта доверия» (приложение № 1 к настоящему Положению).

5. Регистрация, учёт и хранение обращений

5.1. После выемки все письменные обращения подлежат обязательной регистрации не позднее следующего дня за днём выемки в Журнале учёта вскрытия «Почта доверия» (далее – Журнал), который должен быть пронумерован, прошнурован и скреплен печатью Учреждения.

5.2. Учет и регистрация поступивших обращений осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений посредством внесения записи в Журнал.

5.3. После регистрации, обращения направляются председателю Комиссии для рассмотрения и принятия решения на внеочередном заседании Комиссии.

5.4. В случае если текст обращения не поддаётся прочтению, составляется акт о невозможности прочтения текста (приложение № 2 к настоящему Положению), а обращение не подлежит направлению на рассмотрение и ответ на него не дается. Заявителю об этом сообщается, если его фамилия и почтовый адрес поддаются прочтению. Решение о списании

данного обращения и сообщении заявителю принимаются и подписываются председателем Комиссии.

5.5. При получении письменного обращения, в котором содержатся нецензурные, оскорбительные выражения, угрозы жизни, здоровью или имуществу работника (должностного лица), а также членов его семьи Комиссия вправе оставить обращение без ответа по существу поставленных в нем вопросов и сообщить лицу, направившему обращение, о недопустимости злоупотребления правом. Решение о списании данного обращения и направлении сообщения заявителю о недопустимости злоупотребления правом принимается и подписывается председателем Комиссии.

5.6. В случае поступления обращений, рассмотрение которого не относится к компетенции Комиссии и/или Учреждения, оно направляется в соответствующий орган или соответствующему должностному лицу, в компетенцию которого входит решение поставленных в обращении вопросов, с уведомлением заявителя о переадресации его обращения.

5.6.1. Если в обращении содержатся сведения о подготавливаемом, совершаемом или совершенном противоправном деянии, а также о лице, его подготавливающем, совершающем или совершившем, обращение подлежит незамедлительному направлению в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

5.7. Поступившие обращения хранятся пять лет со дня регистрации в Журнале. По истечении установленного срока хранения обращения, а также все документы, связанные с их рассмотрением и разрешением, подлежат уничтожению.

5.8. Ежеквартально, до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении готовит справку для Комиссии о поступивших письменных обращениях посредством ящика для обращений.

6. Порядок рассмотрения обращений граждан, подготовка ответов

6.1. Все обращения по фактам коррупционной направленности подлежат обязательному рассмотрению Комиссией.

6.1.1. Комиссия обеспечивает объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения, в случае необходимости (или пожелания) – и с участием заявителя.

6.1.2. Комиссия запрашивает необходимые для рассмотрения обращения документы и материалы.

6.1.3. Комиссия принимает меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав и законных интересов гражданина.

6.1.4. Комиссия дает письменные ответы по существу поставленных в обращении вопросов.

6.1.5. Комиссия уведомляет заявителя о направлении его обращения на рассмотрение в другой орган или другие предприятия и организации в соответствии с их компетенцией.

6.2. Ответы на обращения готовятся на бланке Учреждения за подписью заведующего Учреждением.

6.3. Ответы должны содержать конкретную и чёткую информацию по всем вопросам, поставленным в обращении. Если заявителю дан ответ в устной форме, то в материалах, приложенных к обращению, должно быть это указано. Если даётся промежуточный ответ, то указывается срок окончательного решения поставленного вопроса.

6.4. Ответы, подготовленные на основании нормативных правовых документов, должны содержать реквизиты этих документов с указанием даты и наименования.

6.5. На каждом обращении после окончательного решения и его исполнения должна быть отметка об исполнении, дата и личная подпись председателя Комиссии, принявшего это решение.

7. Ответственность

7.1. Лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждения и члены Комиссии, работающие с информацией, полученной посредством ящика

для обращений несут персональную ответственность за соблюдение конфиденциальности полученных сведений.

7.2. За нарушение требований настоящего Положения лица, указанные в пункте 7.1. несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

8. Заключительные положения

8.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются заведующим Учреждением.

Приложение № 1
к Положению о работе ящика «Почта доверия»
в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

Начат: «__» _____ 20__ г.

Окончен: «__» _____ 20__ г.

На «____» листах

ЖУРНАЛ
учёта вскрытия ящика для обращений

п/п	Дата выемки (приема) из «Почта доверия»	Фамилия, имя, отчество , адрес (в случае поступления о обращения ставится отметка «аноним»)	Номер его контактного телефона (если есть сведения)	Краткое содержание обращения	Отметка о принятых мерах
1	2	3	4	5	7

Приложение № 2
к Положению о работе ящика «Почта доверия»
в ГКДОУ д/с № 26 «Красная шапочка»

АКТ
о невозможности прочтения текста обращения

г. Байконур

«___» _____ 20__ г.

Акт составлен членами Комиссии:

___(ФИО, должность)	
(ФИО, должность)	
(ФИО, должность)	

По факту поступления в ящик для обращений письменного обращения, содержащего текст, не поддающийся прочтению по причине (неразборчивый почерк, размытый, плохо читаемый текст и т.д.).

Дата поступления обращения «___» _____ 20__ г.

Акт составлен в 1 экземпляре «___» _____ 20__ г. в ___ ч. ___ мин.

Председатель Комиссии _____
(подпись) (инициалы и фамилия)

Секретарь Комиссии _____
(подпись) (инициалы и фамилия)

Члены Комиссии

(подпись)	(инициалы и фамилия)
(подпись)	(инициалы и фамилия)
(подпись)	(инициалы и фамилия)