

УТВЕРЖДЕНА
Приказом заведующего БДОУ
«Тарногский детский сад
комбинированного вида № 2 «Солнышко»
от « 08 » 2024 г. № 001/1
Бородавченко О.Н.

**Антикоррупционная политика
в бюджетном дошкольном образовательном учреждении
Тарногского муниципального округа Вологодской области
«Тарногский детский сад комбинированного вида № 2 «Солнышко»**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика является базовым документом БДОУ Тарногский детский сад комбинированного вида № 2 «Солнышко» (далее – Учреждение), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на профилактику, предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционных стандартов поведения и персональной ответственности за нарушения законодательства Российской Федерации работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

1.2. Антикоррупционная политика (далее – Политика) разработана на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указов президента Российской Федерации от 26.06.2023 года № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы», от 08.07.2013 года № 613 «Вопросы противодействия коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

1.3. Настоящей Политикой устанавливаются:

- основные принципы противодействия коррупции;
- правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней;
- минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений.

1.4. Положения Политики распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Для целей политики используются следующие основные понятия:

коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение подобных деяний от имени или в интересах юридического лица;

взятка – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу, за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного

положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе, когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3) минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

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

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

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

коррупционный риск – это возможность совершения служащим (работником) коррупционного правонарушения, то есть действия, за совершение которого антикоррупционным законодательством предусмотрена уголовная, административная, дисциплинарная и гражданско-правовая ответственность. Выявление и оценка коррупционных рисков сводится к пониманию природы их возникновения и возможностей для реализации.

2. Цели и задачи Антикоррупционной политики

2.1. Целями Политики являются:

- обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Учреждении;
- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению.

2.2. Для достижения целей необходимо решить **следующие задачи**:

- сформировать у работников единообразное понимание позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизировать риски вовлечения работников в коррупционную деятельность;
- определить должностное лицо, ответственное за реализацию Политики и антикоррупционных мер;
- проводить в Учреждении анализ эффективности мероприятий Политики;
- информировать работников о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- установить обязанность работникам Учреждения знать и соблюдать требования настоящей Политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

3.1. Политика Учреждения представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Комплекс мер противодействию коррупции в Учреждении основывается на следующих **ключевых принципах**:

- 1). *Принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях.* Учреждение содействует воспитанию правового и гражданского сознания работников путем формирования негативного отношения к коррупционным проявлениям; личный пример руководителя Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутри организованной системы предупреждения и противодействия коррупции.
- 2). *Принцип эффективности мероприятий по противодействию коррупции.* Создание эффективного комплекса мер по противодействию коррупции, который имеет низкую стоимость, обеспечивает простоту реализации и приносит значимый результат.
- 3). *Принцип соответствия Политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.* Систематическое совершенствование комплекса мер с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, в том числе законодательства Российской Федерации. Политика соответствует Конституции Российской Федерации, Федеральным законам Российской Федерации, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, нормативным правовым актам Президента, Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам Правительства Вологодской области и иным нормативным правовым актам, применимым в Учреждении.
- 4). *Принцип вовлеченности работников.* Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных процедур и мероприятий.
- 5). *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур и мероприятий риску коррупции.* Разработка и выполнение комплекса мер, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, руководителя, заместителей руководителя, сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.
- 6). *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.* Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных

правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию Политики.

7). *Принцип открытости работы и информации.* Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации и институтов гражданского общества к сведениям о своей деятельности, которые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации не являются сведениями ограниченного доступа.

В рамках реализации принципа открытости информации Учреждение на своем официальном сайте в подразделе по вопросу противодействия коррупции размещает следующую информацию:

- нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции в действующей редакции;
- внутренние документы Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- памятки, плакаты, иной вспомогательный материал по вопросам профилактики коррупции.

Также Учреждение создает в помещении информационный стенд, где размещает профилактические материалы для всех участников образовательных отношений в Учреждении.

8). *Принцип постоянного контроля и регулярного Анализа* эффективности внедренных антикоррупционных процедур и мероприятий, а также *контроля* по их исполнению.

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях и иных лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

4.2. Руководитель Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Учреждении.

4.3. Лицо (лица), ответственное (ответственные) за реализацию Политики в Учреждении определяется из числа сотрудников и назначается приказом руководителя Учреждения, утверждается распорядительным актом после ознакомления данного лица с функциональными обязанностями и нормативными документами, относящимися к сфере противодействия коррупции и реализации Политики.

4.4. При отсутствии у сотрудников, необходимых квалификаций и компетенций для реализации Политики, ответственность руководитель оставляет за собой с последующей подготовкой сотрудника (сотрудников) для назначения.

5. Обязанности руководителя и работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

5.1. Работники Организации знакомятся с Политикой под подпись при принятии на работу, подписывают приложение к трудовому договору «Антикоррупционная оговорка». В течение семи дней работники знакомятся с изменениями в Политику в соответствии с общим Порядком принятия и утверждения нормативных правовых актов Учреждения.

5.2. Руководитель и работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Учреждения;
- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.
- не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Учреждения;

5.3 Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать руководителя Учреждения и своего непосредственного руководителя о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя Учреждения и своего непосредственного руководителя о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить руководителю Учреждения и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

6. Специальные обязанности работников Учреждения в связи с реализацией Политики

6.1. Руководитель Учреждения, исходя из стоящих перед Учреждением задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, назначает ответственное лицо (нескольких лиц) за реализацию Политики.

6.2. Основные обязанности ответственного лица за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Учреждении:

- участвовать в мероприятиях по профессиональному развитию (в том числе по обучению дополнительным профессиональным программам) в области противодействия коррупции;
- анализировать изменения законодательства и разрабатывать проекты локальных нормативных актов, направленных на предупреждение коррупции в Учреждении (в том числе изменения в них);
- вести контроль по актуальному наполнению содержанием раздела «Противодействие коррупции» на официальном сайте Учреждения; следить за сменяемостью актуальной информации на стенде в Учреждении;
- составлять план реализации мероприятий по противодействию коррупции в соответствии с Планом работы Учреждения;
- контролировать ход реализации плана с целью предупреждения коррупционных правонарушений в Учреждении, проводить анализ эффективности проведенных мероприятий;
- реализовывать и контролировать комплекс мер по предупреждению коррупции в Учреждении, в том числе проводить антикоррупционную экспертизу (экспертиза включает в себя: обобщение и анализ результатов согласования проектов нормативных правовых актов, изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер, анализ публикаций о коррупции в СМИ);
- оценивать коррупционные риски в Учреждении.

6.3. Остальные полномочия ответственного за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Учреждении определяются его должностной инструкцией.

7. Профилактика коррупции

Для рационального использования ресурсов по профилактике коррупции и обеспечения соответствия проводимого комплекса мероприятий специфике деятельности Учреждения перед планированием профилактических мероприятий необходимо проанализировать и оценить присущие в направлениях деятельности Учреждения коррупционные риски.

7.1. Оценка коррупционных рисков.

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

7.1.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из четырех последовательных этапов:

- подготовительного;
- описания процессов;
- идентификации коррупционных рисков;
- анализа коррупционных рисков.

7.1.3. На **подготовительном этапе** руководитель Учреждения принимает решение о проведении оценки коррупционных рисков, определяет методику и план, назначает лиц, ответственных за проведение оценки, определяет полномочия работников в связи с проведением оценки.

Оценка коррупционных рисков может быть поручена работникам Учреждения и специальной организации, с которой заключается договор на оказание услуг.

7.1.4. На этапе описания процессов ответственные представляют все направления деятельности Учреждения и оценивают их на наличие коррупционных рисков.

Основными критериями при определении коррупционных рисков являются следующие:

- направление деятельности, предполагающее наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемую Учреждением либо работниками;
- направление деятельности, в котором осуществляется взаимодействие с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;
- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники Учреждения;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации целей Учреждения в прошлом или аналогичных сведений о правонарушениях в других организациях.

К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся следующие:

- закупка товаров и услуг для нужд Учреждения;
- получение и сдача в аренду имущества;
- любые функции, предполагающие финансирование деятельности физических и юридических лиц (например, распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников, предоставление спонсорской помощи, пожертвований и т.д.).

7.1.5. На этапе определения коррупционных рисков ответственные выделяют в каждом направлении деятельности критические точки и приводят общее описание возможности, где могут проявиться коррупционные риски в каждой критической точке.

Признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, структурному подразделению Учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с Учреждением;
- взаимодействие работника (группы работников) с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации бизнес-процесса и (или) успешного функционирования Учреждения в целом.

При выявлении критических точек задаются вопросы:

- какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данной деятельности?
- кто может быть заинтересован в неправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?
- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником в целях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

В рамках одного направления деятельности может быть выявлено несколько критических точек.

7.1.6. На этапе анализа коррупционных рисков определяют для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

На основе анализа критических точек составляют формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее в том числе:

а) краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества), стремление к получению которой работником (или) контрагентами является причиной совершения работником коррупционного правонарушения;

б) перечень потенциальных выгодоприобретателей – лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) из совершения работником коррупционного правонарушения в рассматриваемой критической точке;

в) перечень должностей работников, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками), с указанием возможной роли каждого работника в реализации коррупционной схемы;

г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками), связанными с ним лицами или непосредственно самим Учреждением, в результате совершения коррупционного правонарушения;

д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) или должностному лицу (должностным лицам), с которым взаимодействует Учреждение, вознаграждения за совершение коррупционного правонарушения;

е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например: «Принятие решения о закупке для нужд организации товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика»;

ж) развернутое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), в том числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий и взаимодействий работника (работников) и контрагентов по неправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) или должностным лицам, с которыми взаимодействует Учреждение, незаконного вознаграждения;

з) состав коррупционных правонарушений, которые должны быть совершены работником (работниками) для реализации коррупционной схемы, с указанием ссылок на конкретные положения нормативных правовых актов (по возможности);

и) процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке: работники (структурные подразделения), наделенные полномочиями по осуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

7.1.7. По итогам оценки коррупционных рисков они ранжируются, и для каждой выявленной критической точки определяются возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков. Дополнительно оценивается объем финансовых затрат на реализацию этих мер, а также кадровые и иные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

7.1.8. Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра (карты) коррупционных рисков. В качестве пояснения к реестру прикладывают отчет о проведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию об использованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер по минимизации идентифицированных коррупционных рисков, а также формализованные описания коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке.

7.1.9. На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется перечень должностей в Учреждении, замещение которых связано с коррупционными рисками, и проект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в Учреждении.

8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

8.1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии с определенным Порядком принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и на основании следующих основных принципов:

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;
- обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальности сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Учреждения и ее работника при урегулировании конфликта интересов;
- защиты работника от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

8.2. Руководитель Учреждения создает комиссию по урегулированию конфликта интересов в ситуациях, где наступает личная заинтересованность работника, которая может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей другого работника, (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов:

- 1). В состав Комиссии входят работники Учреждения, председателем Комиссии является ответственный по охране труда. На комиссию приглашается председатель первичной профсоюзной организации с целью контроля соблюдения прав работников.
- 2). В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, локальными нормативными актами

Учреждения, разделом 4 «Организационные основы противодействия коррупции» Положения о противодействии коррупции в Учреждении, являющегося частью данной Политики.

3). Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

4). Комиссия принимает на рассмотрение проекты нормативных локальных актов их для вынесения комиссионного решения об отсутствии в актах коррупционной составляющей (в рамках и порядке получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации о соответствии проекта правового нормативного акта требованиям законодательства Российской Федерации). Члены Комиссии, принявшие проект нормативного документа уведомляют об этом представителя первичной профсоюзной организации Учреждения, которым соответственно направляется запрос на мотивированное мнение. При получении запроса на составление мотивированного мнения на нормативный правовой акт представители первичной профсоюзной организации также приглашает на свое заседание членов Комиссии. Данная схема сотрудничества позволяет повысить качество контроля. Проект нормативного правового акта, получивший мотивированное мнение о соответствии требованиям законодательства, считается прошедшим антикоррупционную экспертизу.

5). Конфликт интересов в ситуациях, где наступает личная заинтересованность работника, которая может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей другого работника отличается от Конфликта между педагогическими и другими работниками Учреждения, понимаемого по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, который рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности такой Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения.

8.3. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

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

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

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

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

8.3.5. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с воспитанником Учреждения, в котором является педагогом, на территории Учреждения.

8.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления (на имя ответственного лица по охране труда) уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности.

8.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.6. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых необходимо согласование сделки учредителем, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка согласования такая сделка может быть признана судом недействительной.

8.7. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- внесение изменений в локальные нормативные акты Учреждения, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории Учреждения;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

8.8. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

9. Антикоррупционная программа

9.1. Учреждение разрабатывает программу противодействия коррупции с целью упорядочивания антикоррупционных мероприятий Учреждения.

9.2. Программа противодействия коррупции включает:

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

9.3. Программа противодействия коррупции является частью Политики.

10. Ответственность работников за несоблюдение Политики

10.1. При выявлении фактов несоблюдения Политики работниками Учреждения и фиксации фактов нарушения законодательства в сфере противодействия коррупции ответственное лицо за профилактику коррупционных нарушений (либо ответственный по охране труда, в адрес которого поступило письменное уведомление о факте нарушения законодательства в сфере противодействия коррупции) Учреждения сообщает учредителю и в соответствующие правоохранительные органы о случаях коррупционных правонарушений, о которых стало известно.

10.2. Работник, допустивший коррупционное правонарушение несет ответственность в соответствии со статьей 13 273-ФЗ от 25.12.2008 года.

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику

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

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

11.3. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется в связи с наличием изменившихся требований законодательства Российской Федерации. При необходимости в связи с наличием значительных изменений содержания работы по данному направлению работы разрабатывается нормативный правовой акт в новой редакции путем подготовки проекта Политики в обновленной редакции и утверждения новой Политики руководителем Учреждения.

11.4. Положения по Антикоррупционной политике, утвержденные руководителем Учреждения, соответствующие требованиям законодательства и Политики в новой редакции изменениям не подлежат, считаются автоматически пролонгированными.

11.5. План мероприятий по противодействию коррупции, как нормативный правовой акт, разрабатывается на определенный временной период, разрабатывается и подлежит утверждению перед началом нового периода.

Политика принята коллективом Учреждения на общем собрании 20.05.2024 года.