

Основные направления антикоррупционной деятельности в Лангепасском городском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 «Звездочка»

**I. Основные принципы противодействия коррупции
в Лангепасском городском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 «Звездочка» (далее – организация)**

1.1. Противодействие коррупции в организациях основывается на следующих принципах:

1.1.1. Соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

1.1.2. Личного примера руководства.

1.1.3. Вовлеченности работников.

1.1.4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

1.1.5. Эффективности антикоррупционных процедур.

1.1.6. Ответственности и неотвратимости наказания.

1.1.7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

II. Организация антикоррупционной деятельности

2.1. Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в организации руководителем организации определяется структурное подразделение или должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

2.2. Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

2.2.1. В нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры.

2.2.2. В трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

2.2.3. В положении о структурном подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

2.3. Персональная ответственность за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики и работы возлагается:

2.3.1. На руководителя организации в части:

- разработки антикоррупционной политики в организации (примерный перечень антикоррупционных мероприятий приведен в приложении №1 к основным направлениям антикоррупционной деятельности в организации);

- информирования работников о принятой в организации антикоррупционной политике;

- реализации предусмотренных политикой антикоррупционных мер;

- закрепления обязанностей за работниками, связанными с предупреждением и противодействием коррупции;

- оценки коррупционных рисков;

- предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

- разработки и внедрения в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

- консультирования и обучения работников организации;

- внутреннего контроля и аудита;
- принятия мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях;
- взаимодействия с государственными и муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции;
- сотрудничества с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции;
- участия в коллективных инициативах по противодействию коррупции;
- недопущения составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;
- выполнения решений нормативно-правовых документов, коллегиально-совещательных органов федерального, регионального и муниципального уровня;
- порядка приема и рассмотрения сообщений, поступающих в организацию в любой форме (письменно, посредством электронной почты, в форме обратной связи на сайтах организаций) о случаях склонения работников организаций, в том числе и ответственных за противодействие коррупции лиц к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации и последующего проведения по данным сообщениям контрольных мероприятий в рамках предоставленных полномочий;
- ознакомления с нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции и проведения регулярной работы по разъяснению требований антикоррупционного законодательства с работниками возглавляемой организации.

2.3.2. На должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в организации, в части:

- выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным в организации Планом работы по противодействию коррупции;
- разработки локальных правовых актов в сфере противодействия коррупции в соответствии с постановлением администрации города Лангепаса от 19.01.2015 №39 «Об утверждении Типовых правовых актов для организации деятельности по противодействию коррупции в муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях муниципального образования городской округ город Лангепас, учредителем которых является муниципальное образование городской округ город Лангепас», и последующего доведения до работников организации, в том числе:
 - Кодекса этики и служебного поведения работников организации;
 - Положения информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в организации;
 - Положения о конфликте интересов работников организации;
 - Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в организации.

2.3.3. На должностное лицо кадровой службы в части проведения антикоррупционной экспертизы локальных актов и их проектов.

При проведении антикоррупционной экспертизы руководствоваться постановлением администрации города Лангепаса от 15.02.2016 №188 «О проведении антикоррупционной экспертизы локальных актов и их проектов организаций муниципальной формы собственности и организаций, в уставном капитале которых имеется доля муниципального образования либо доля муниципальных унитарных предприятий».

2.4. Указанные структурные подразделения или должностные лица непосредственно подчиняются руководителю организации, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. Штатная численность структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должна быть достаточной для выполнения возложенных на подразделение функций.

2.5. Обязанности структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

2.5.1. Разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных правовых актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (Антикоррупционной политики; Кодекса этики и служебного поведения работников организации; Положения информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в организации; Положения о конфликте интересов работников организации; Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в организации; План по противодействию коррупции в организации и др.).

2.5.2. Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации.

2.5.3. Организацию проведения оценки коррупционных рисков.

2.5.4. Прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами.

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

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

2.5.7. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия, а также при проведении профилактических мероприятий в организации.

2.5.8. Проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству организации.

2.6. Структурным подразделением или должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей организации.

III. Направления антикоррупционной деятельности

3.1. Установление обязанностей работников и организации по предупреждению и противодействию коррупции

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

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

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

3.1.1.3. Незамедлительно информировать работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.1.4. Незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

3.1.1.5. Сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу,

ответственному за противодействие коррупции, либо структурному подразделению) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

3.1.2. В трудовых договорах руководителей организаций должны быть обеспечены нормы, предусматривающие ежегодное представление сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

3.1.3. Руководители организаций обязаны обеспечить размещение сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей на официальных сайтах организаций.

3.2. Выявление и урегулирование конфликта интересов

3.2.1. Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3.2.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации рекомендуется принять положение о конфликте интересов или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения. При этом следует учитывать требования к содержанию кодексов поведения, закрепленные в рассмотренных выше нормативных правовых актах, регулирующих отдельные виды деятельности.

3.2.3. Положение о конфликте интересов - это локальный правовой акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

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

3.2.4. Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

3.2.5. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

3.2.6. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

В приложении №2 к основным направлениям антикоррупционной деятельности в организации приведен обзор типовых ситуаций конфликта интересов и возможные способы урегулирования.

3.2.7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.2.7.1. В положении о конфликте интересов целесообразно закрепить обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, например, следующие:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2.7.2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов. Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.2.8. Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может

затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

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

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

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

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

Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

3.4. Консультирование и обучение работников организации

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

- должностные лица, ответственные за противодействие коррупции;

- руководители различных уровней;

- иные работники организации.

3.4.2. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

3.4.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением либо должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

3.5. Внутренний контроль и аудит

3.5.1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, включает в себя:

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

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

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, 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.

3.5.3. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации

денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

- приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;
- сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

3.6. Взаимодействие с муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

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

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

3.6.2. Работники организации обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи муниципальным служащим подарков любой стоимости.

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

- предложений о приеме на работу в организацию муниципального служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с муниципальной службы по мотивам с коррупционной составляющей;
- предложений о приобретении муниципальным служащим или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации;
- предложений о передаче в пользование муниципальному служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации.

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

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

3.7. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

3.7.1. Организация принимает на себя обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

3.7.2. Организация 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.

3.7.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

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

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

3.7.4. Руководство и работники организации 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.

3.8. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

3.8.1. Ежегодно структурное подразделение или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций, и осуществляет подготовку предложений руководителю организации по повышению эффективности антикоррупционной работы.

IV. Первоочередные мероприятия, которые необходимо провести руководителям организаций

В целях создания системы по предупреждению и профилактике коррупционных действий, снижению уровня коррупции на территории города Лангепаса, устранению причин и условий, порождающих коррупцию в организациях города и совершенствованию их деятельности по противодействию коррупции необходимо провести следующие мероприятия:

4.1. Издать приказ по организации о создании комиссии по противодействию коррупции, деятельность которой направить на выявление и устранение причин и условий, порождающих коррупцию, выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в организацию, антикоррупционную пропаганду и воспитание, привлечение общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях формирования у работников навыков антикоррупционного поведения, а также нетерпимого отношения к коррупции. Отразить в приказе следующие направления деятельности комиссии по противодействию коррупции:

4.1.1. Проведение антикоррупционной экспертизы локальных актов организации. При проведении антикоррупционной экспертизы руководствоваться постановлением администрации города Лангепаса от 15.02.2016 №188 «О проведении антикоррупционной экспертизы локальных актов и их проектов организаций муниципальной формы собственности и организаций, в уставном капитале которых имеется доля муниципального образования либо доля муниципальных унитарных предприятий».

4.1.2. Координация деятельности органов управления организации по устранению причин и условий, способствующих коррупции среди персонала.

4.1.3. Деятельность по согласованию размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд, финансируемых за счет средств городского округа Лангепас. При этом руководствоваться действующими муниципальными правовыми документами администрации города Лангепаса, утверждающими состав Комиссии по согласованию размещения заказов на поставку

товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд, финансируемых поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд, финансируемых за счет средств города Лангепаса.

4.1.4. Участие в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контроль за их реализацией, в том числе:

- ежегодное издание плана мероприятий по противодействию коррупции с определением конкретных дат исполнения запланированных мероприятий и ответственных исполнителей; по окончании запланированных мероприятий по профилактике коррупционных проявлений в организации готовить в обязательном порядке отчетные материалы, подтверждающие реальность и эффективность исполнения мероприятий;

- в целях сбора информации от работников организации и граждан города, посетителей организации разместить в общедоступных местах (в холле, фойе организации) информационные стенды с наглядной агитацией, методическими пособиями, справочной информацией, телефонами доверия правоохранительных органов, прокуратуры, администрации города Лангепаса, а также почтовые ящики для сбора информации от граждан, в том числе анонимной, по вопросам оказания качества предоставляемых услуг, работы организации и их персонала, по целесообразности проведения определенных антикоррупционных профилактических мероприятий, пожеланиям в адрес руководства организации;

- ведение журнала регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников организации к совершению коррупционных правонарушений на основании утвержденного локального распорядительного документа по организации с определением конкретного лица, отвечающего за ведение журнала (журнал должен быть прошит и пронумерован);

- ведение журнала протоколов заседаний комиссии по противодействию коррупции в организации с отражением даты, времени, места проведения заседания, рассматриваемых вопросов, количества участников заседания, принимаемых решений с указанием конкретных дат исполнения запланированных мероприятий и ответственных исполнителей;

- отражение в протоколах рабочих, аппаратных совещаний, общих собраний коллектива вопросов финансово-хозяйственной деятельности, проводимой антикоррупционной работы, в том числе с участием сотрудников правоохранительных органов города с указанием конкретных дат исполнения запланированных мероприятий, данных на совещаниях поручений и ответственных исполнителей (количество рассматриваемых вопросов по вопросам проводимой антикоррупционной работы не регламентируется, но рассматриваемые вопросы должны объективно отражать целесообразность и необходимость их рассмотрения; рассмотрение нормативных правовых документов федерального, регионального уровня и администрации города Лангепаса обязательно);

- размещение на главной странице официального сайта организации раздела по противодействию коррупции, в котором отражать проводимую в организации работу по профилактике коррупционных проявлений, нормативные правовые акты (федерального, регионального, муниципального уровня, локальные); исполнение мероприятий предусмотренных планами работ по противодействию коррупции; обеспечить создание раздела «Обратная связь» для возможности получения информации о работе организации от граждан по проблемным вопросам; размещение информационных материалов по правовой ответственности за коррупционные преступления в России; обеспечить возможность выхода на официальный веб-сайт администрации города Лангепаса в раздел «Противодействие коррупции».

4.1.5. Взаимодействие с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов

коррупционных правонарушений.

4.1.6. Принятие в пределах своей компетенции решений, касающихся совершенствования деятельности организации по предупреждению коррупции, а также осуществление контроля исполнения этих решений.

4.2. Активизировать работу созданной комиссии в соответствии с постановлением администрации города Лангепаса от 15.02.2016 № 188 «О проведении антикоррупционной экспертизы локальных актов и их проектов организаций муниципальной формы собственности и организаций, в уставном капитале которых имеется доля муниципального образования либо доля муниципальных унитарных предприятий». Срок предоставления отчетов о проведенной работе по антикоррупционной экспертизе локальных актов ежемесячно, до 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

4.3. Предоставлять ежеквартально, не позднее 10 числа каждого месяца следующего за отчетным, на имя заместителя главы города Лангепаса, курирующего вопросы реализации мероприятий в сфере государственной национальной политики; противодействия терроризму, экстремизму, коррупции, общественной безопасности и безопасности населения при чрезвычайных ситуациях, взаимодействия с правоохранительными органами, профилактики незаконного оборота и потребления наркотических средств, наркомании, мобилизационной подготовки и специальных мероприятий, обобщенную информацию о проведенной работе по противодействию коррупции, заседаниях комиссии по противодействию коррупции, рассмотренных вопросах.

V. Оценка деятельности организации в сфере противодействия коррупции

5.1. Оценка деятельности организации в сфере противодействия коррупции осуществляется по результатам проведения комиссионных проверок (мониторинга) (далее – проверка) по исполнению законодательства, которые проводятся членами рабочей группы в составе межведомственного Совета при главе города Лангепаса по противодействию коррупции в городе Лангепасе (далее также – рабочая группа).

5.2. Проверки проводятся на основании приказа заместителя главы города Лангепаса, курирующего вопросы реализации мероприятий в сфере государственной национальной политики; противодействия терроризму, экстремизму, коррупции, общественной безопасности и безопасности населения при чрезвычайных ситуациях, взаимодействия с правоохранительными органами, профилактики незаконного оборота и потребления наркотических средств, наркомании, мобилизационной подготовки и специальных мероприятий, и в соответствии с утвержденными им годовым графиком и планом проведения проверок.

5.3. Периодичность проведения проверок организаций – не реже одного раза в 3 года. В исключительных случаях проверки могут проводиться по решению заседания межведомственного Совета при главе города Лангепаса по противодействию коррупции в городском округе Лангепас.

5.4. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях межведомственного Совета при главе города Лангепаса по противодействию коррупции в городе Лангепасе по отдельному графику с заслушиванием руководителей организаций.

5.5. Оценка деятельности организации отражается в акте рабочей группы по результатам проверки исполнения антикоррупционного законодательства в соответствии с приложениями №3, №4, №5 к основным направлениям антикоррупционной деятельности в муниципальных организациях города Лангепаса.

Приложение №1

к основным направлениям
антикоррупционной
деятельности
ЛГ МАДОУ «ДС № 3
«Звездочка»

В

Примерный перечень антикоррупционных мероприятий

В соответствие с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными 08.11.2013 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и возможностей организации.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	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 работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском
	Обучение и информирование работников
Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации	
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 организации требованиям антикоррупционной 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
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
	Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1 ситуация. Руководитель (работник) Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

1 пример: Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример: Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения;

2) сообщить в письменной форме в Комиссию по урегулированию конфликта интересов Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3 пример: руководитель принимает решение о выплате премии в отношении своего подчинённого, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме в Комиссию по урегулированию конфликта интересов о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель Учреждения может быть временно отстранён от принятия подобного решения.

2 ситуация. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Пример. Руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности в Комиссию по урегулированию конфликта интересов.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

3 ситуация. Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности в Комиссию по урегулированию конфликта интересов);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранён от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

5 ситуация. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчинённого, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчинённым работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности в Комиссию по урегулированию конфликта интересов);

3) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

4) руководителю Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю Учреждения и подчинённому ему работнику Учреждения следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

6 ситуация. Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности Комиссию по урегулированию конфликта интересов);

2) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранён от принятия решения в отношении указанной организации.

7 ситуация. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.