

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание работников МБДОУ
«Детский сад № 95» г. Чебоксары
Протокол от 17.07.2018 № 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ
«Детский сад № 95» г. Чебоксары
от 17.07.2018 № 57 –ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ МЕР
ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И
ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 95»
города Чебоксары Чувашской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о разработке и принятии мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95» города Чебоксары Чувашской Республики (далее - Организация) разработано во исполнение подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции», в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 ноября 2013 г.

Целью Положения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организации.

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом организации, регламентирующим деятельность по противодействию коррупции:

2.2. информирование о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2.3. определение основных принципов противодействия коррупции в организации;

2.4. разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации.

2. Термины и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг

имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг субъектов, для которых разработано Положение

Настоящее Положение может быть использовано в организации широким кругом лиц. Руководство организации может использовать настоящее

Положение в целях:

- получения сведений об основных процедурах и механизмах, которые могут быть внедрены в организации в целях предупреждения и противодействия коррупции;
- получения сведений о роли, функциях и обязанностях, которые руководству организации необходимо принять на себя для эффективной реализации в организации антикоррупционных мер.
- разработки основ антикоррупционной политики в организации. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в организации, могут использовать настоящее Положение в целях:
 - разработки и реализации в организации конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов. Работники организации могут использовать Положение в целях:
 - получения сведений об обязанностях, которые могут быть возложены на работников организации в связи с реализацией антикоррупционных мер.

4. Нормативное правовое обеспечение

4.1. Обязанность организации принимать меры по предупреждению коррупции

Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон "О противодействии коррупции"). Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона "О противодействии коррупции" установлена обязанность

организации разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организации, содержатся в части 2 указанной статьи.

4.2. Ответственность юридических лиц:

Общие нормы

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

В организации должны учитываться положения статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора. В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Порядок представления работодателем указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовое

законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации. Тем не менее в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях: - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ); - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

5. Основные принципы противодействия коррупции в организации

При создании системы мер противодействия коррупции в организации необходимо основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.
2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководителя организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.
5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о проводимых в организации антикоррупционных мероприятиях.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедрения антикоррупционных мероприятий, контроль за их исполнением.

6. Антикоррупционная политика организации

Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики. Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике закрепляются в едином документе с одноименным названием - «Антикоррупционная политика (наименование организации)». Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, необходимо принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации. В разработке и реализации антикоррупционной политики как документа выделяются следующие этапы:

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

Разработка проекта антикоррупционной политики

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Активно привлекаются к его обсуждению работники организации. Для этого осуществляется информирование работников о возможности участия в подготовке проекта (например, проведение очных обсуждений и консультаций).

Согласование проекта и его утверждение

Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, согласовывается с представительным органом работников организации после чего утверждается руководителем организации. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечивает обязательность ее соблюдения всеми работниками организации. Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике. Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится до сведения всех работников организации. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например, размещение его на сайте организации в сети Интернет.

Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

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

Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр

Проводится регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо организации, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно отчитывается о проведенной работе. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, вносятся в антикоррупционную политику изменения и дополнения. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

В антикоррупционной политике отражаются основные вопросы:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности организации;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Действие политики распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения.

Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов. За совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований,

предусмотренных ТК РФ. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закреплён в локальном нормативном акте организации. В данном документе предусмотрены каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях. В качестве методического материала при подготовке локального нормативного акта используются Методические рекомендации о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений.

Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

В антикоррупционную политику организации включены перечень антикоррупционных мероприятий (таблица 1) и план реализации антикоррупционных мероприятий (таблица 2), цель которых - предупреждение и противодействие коррупции:

Таблица 1

Перечень	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации Разработка и принятие положения о конфликте интересов Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
Проведение специальных антикоррупционных процедур	Информирование 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.) Информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, иными лицами, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) Информирование работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов Обеспечение защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
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
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 и внешнего 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 взаимодействия с правоохранительными органами, органами прокуратуры, иными государственными органами и организациями
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

Таблица 2

План реализации антикоррупционных мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Срок проведения	Ответственные исполнители	Примечание
1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения				
1.1	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий	июль	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
1.2	Разработка и утверждение локальных актов по деятельности комиссии по противодействию коррупции	июль	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
1.3	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации	июль	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
1.4	Разработка и принятие положения о конфликте интересов	июль	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	

1.5	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства	июль	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
1.6	Активизация работы по формированию у работников отрицательного отношения к коррупции, предание гласности каждого установленного факта коррупции в учреждении	постоянно	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2. Проведение специальных антикоррупционных процедур				
2.1.	Проведение проверок по поступившим уведомлениям о фактах обращения к работникам учреждения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и направление материалов проверок в органы прокуратуры и иные	при необходимости	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений федеральные государственные органы	
2.2	Обеспечение работы телефона доверия для обращения граждан по фактам коррупционной направленности посредством размещения на информационном стенде, сайте в сети Интернет	постоянно	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2.3	Информирование работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов	при необходимости	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	

	«обратной связи», телефона доверия и т. п.)			
2.4	Информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, иными лицами, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)	при необходимости	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2.5	Информирование работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	при необходимости	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2.6	Обеспечение защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций	постоянно	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2.7	Ежегодное ознакомление	ежегодно	Заведующий, работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
2.8	Проведение анализа	ежегодно	Заведующий,	

	обращений граждан в целях выявления информации о фактах коррупции со стороны работников учреждения		ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
3. Обучение и информирование работников				
3.1	Проведение разъяснительных и обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции (семинары, индивидуальные консультации и др.)	В течение года	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
3.2	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	В течение года	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
3.3.	Ознакомление вновь принимаемых работников с законодательством о противодействии коррупции и локальными актами учреждения.	При приеме на работу	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
4. Обеспечение соответствия системы внутреннего и внешнего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации				
4.1	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	постоянно	Ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
4.2	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	постоянно	ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
4.3	Периодическое проведение внешнего аудита с участием бухгалтерской службы централизованной бухгалтерии	ежегодно	ответственный за профилактику коррупционных нарушений (инвентаризации)	

4.4	Осуществление взаимодействия с правоохранительными органами, органами прокуратуры, иными государственными органами и организациями	постоянно	Члены комиссии по противодействию коррупции	
4.5.	Сбор и обобщение информации содержащейся в теле-, радиопередачах и публикациях в средствах массовой информации о коррупционных факторах		Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов				
5.1.	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	ежегодно	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
5.2.	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	ежегодно	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	
5.3.	Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр	ежегодно	Заведующий, ответственный за профилактику коррупционных нарушений	

Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных нарушений

В организации определяется должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных нарушений. Задачи, функции и полномочия должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных нарушений определены в антикоррупционной политике организации:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации; - организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных нарушений непосредственно подчиняется руководству организации.

7. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнеспроцессов и деловых операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- выделить "критические точки", при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений. На основании проведенного анализа составляется "карта коррупционных рисков организации"
- сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений, перечень должностей, связанных с коррупционным риском, с указанием комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Карта коррупционных рисков

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности ДОУ	Заведующий, заместители, воспитатели	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей	Низкая	- Информационная открытость ДОУ - Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Разъяснение работникам ОУ должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений

2.	Принятие на работу сотрудников	Заведующий, специалист по кадрам	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в ДОУ	Низкая	- Проведение собеседования при приеме на работу заведующим ДОУ - Разъяснение работникам ДОУ мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
3.	Работа со служебной информацией	Заведующий, заместитель, специалист по кадрам	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам	Средняя	- Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ - Разъяснение работникам ДОУ мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
4.	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	Заместитель заведующего по ХР	Отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги - Предоставление заведомо ложной сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги - Размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из числа ограниченного	Средняя	- Организация работы по контролю деятельности количества поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник
5.	Осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд ОУ	Заведующий, заместитель заведующего по ХР	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах - Установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров,	Средняя	Организация работы по контролю деятельности

			работ, услуг		
6.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных имущества	Заместитель заведующего по ХР	- Несвоевременная постановка на регистрационный учёт имущества - Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта - Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества	Средняя	Организация работы по контролю деятельности
7.	Принятие решений об использовании бюджетных ассигнований и субсидий	Заведующий	Нецелевое использование бюджетных ассигнований и субсидий		Привлечение к принятию решений представителей коллегиальных органов
8.	Обращения юридических и физических лиц	Заведующий	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц	Низкая	- Разъяснительная работа - Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан - Контроль информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ рассмотрения обращений граждан.
9.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, правоохранительных органах и других организаций	Заведующий	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организаций, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий	Низкая	- Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ - Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ
10.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Заведующий, заместитель, специалист по кадрам	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в	Низкая	- Организация внутреннего контроля за исполнением своих обязанностей должностными лицами,

			отчетных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности		составляющих документы отчётности - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
11.	Оплата труда	Заведующий, председатель рабочей группы по оценке выполнения утверждённых показателей и критериев оценки качества выполняемых	- Оплата рабочего времени не в полном объеме. - Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте - Неправомерность установления	Низкая	- Создание и организация деятельности рабочей группы по оценке выполнения утверждённых показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работниками ОУ, специалист по кадрам выплат стимулирующего характера работниками ОУ - Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников ДОУ - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений - Организация контроля за дисциплиной работников, правильностью ведения табеля рабочего времени
12.	Проведение аттестации педагогических работников	Заведующий, ст. воспитатель	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	- Комиссионное принятие решений - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
13.	Приём в образовательное учреждение	Заведующий, специалист по кадрам	- Приём детей с незакреплённой за ДОУ территории - Отсутствие на воспитанника утверждённого Управлением	Низкая	- Обеспечение открытой информации о приеме в ДОУ на официальном сайте, стендах квартиры, оформление тур. путёвок, строительство

			<p>образования администрации г. Чебоксары списка - Приём подарков, если в обмен на них предполагается выполнение со стороны должностного лица определённых действий в пользу дарителя, оказание услуг имущественного характера (например, ремонт</p>		<p>дома и др.)</p>
14.	<p>Перевод воспитанников внутри образовательной организации и между образовательными организациями</p>	<p>Заведующий</p>	<p>Перевод воспитанников в ДОУ с нарушением действующего законодательства и локальных актов ДОУ - Приём подарков, если в обмен на них предполагается выполнение со стороны должностного лица определённых действий в пользу дарителя, оказание услуг имущественного характера (например, ремонт квартиры, оформление тур. путёвок, строительство дома и др.)</p>	<p>Низкая</p>	<p>- Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
15.	<p>Создание преференций детям из обеспеченных семей, из семей чиновников в детском саду в ущерб иным детям</p>	<p>Воспитатели</p>	<p>- Приём подарков, если в обмен на них предполагается выполнение со стороны должностного лица определённых действий в пользу дарителя, оказание услуг имущественного характера (например, ремонт квартиры, оформление тур. путёвок,</p>	<p>Средняя</p>	<p>- Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>

			строительство дома и др.)		
16.	Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением	Заведующий, воспитатели	Незаконное получение финансовых средств от частного лица,	Высокая	- Публичный отчет ДОУ с включением вопросов по противодействию необоснованных финансовых выгод за счет воспитанника, в частности получение пожертвований на нужды детского сада, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями прием денежных средств наличным путем или без документов коррупции - Проведение анкетирования среди родителей - Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
17.	Использование имущества (основных средств, материалов) и помещений ОУ в личных целях	Заведующий, заместители, бухгалтер, ст. воспитатель, воспитатели, повар, кладовщик, сторожа		Средняя	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
18.	Случаи, когда родственники, члены семьи выполняют в рамках одной ОУ исполнительно распорядительные и административно хозяйственные функции	Должностные лица – члены семьи заведующего, ст. воспитателя и др.		Средняя	Разъяснения ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации

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

Организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в организации принято положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов включены следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в 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.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в организации. Перед организацией, в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной

трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения. В основу работы по управлению конфликтом 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.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в организации

1. Работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Пример: работник организации, участвует в решении вопроса о приеме на работу в отношении своего друга или родственника. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации. Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений с другой организацией (Б), которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Пример: организация Б имеет перед работником

организации долговое обязательство за использование товаров, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Пример: работник организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком организации. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника. Пример: работник организации сообщает о заинтересованности организации в приобретении товаров, который является его другом. Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами 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.

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

В организации установлена процедура раскрытия конфликта интересов, утверждена локальным нормативным актом (приказом) и доводится 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным 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.

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

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом является ответственный за профилактику коррупционных нарушений. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, руководитель более высокого звена и т.д.

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

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях в организации разработаны и приняты стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы, кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что данные локальные акты имеют более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Включены положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом. Закрепляются как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Примеры общих ценностей, принципов и правил поведения: - соблюдение высоких этических стандартов поведения; - поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности; - создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения; - следование принципу добросовестной работы и конкуренции; - соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств; - соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

Обучение и информирование работников организации

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

Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности. Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных

нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего 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 и т.д. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий обращается внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:
- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями

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

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

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

1. Сотрудникам организации следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что

на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

Получение подарков

В частности, ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей. Еще более жесткий запрет действует в отношении гражданских служащих. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями. Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении организации контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от организации и ее представителей. В связи с этим сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей. При этом следует учитывать, что в соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением.

Предотвращение конфликта интересов

Также следует принимать во внимание, что в соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства. Минтрудом России подготовлен и размещен в открытом доступе Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования. Для обеспечения более четкого понимания того, какое поведение является недопустимым для государственных служащих, можно ознакомиться с этим Обзором сотрудникам организации. Сотрудникам организации рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);

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

2. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими проверяемой организации рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону "горячей линии" или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Необходимая контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе "противодействие коррупции". В случае испрашивания или вымогательства взятки организация также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы. Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации декларируемому антикоррупционному стандарту поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах. Во-первых, организация принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

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

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия. Руководство организации и ее сотрудники оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

12. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Организация не только реализует меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и может принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности возможно участие в следующих мероприятиях:

- присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса;
- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- отказ от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Антикоррупционная хартия открыта для присоединения общероссийских, региональных и отраслевых объединений, а также российских компаний и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в России. По вопросам профилактики и противодействия коррупции можно взаимодействовать со следующими объединениями:
 - Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (www.tpprf.ru);
 - Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);
 - Общероссийской общественной организацией "Деловая Россия" (www.deloros.ru);