

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад компенсирующего вида № 57»
153025, г. Иваново, ул. Войкова, д.3,32-54-19 dou57@ivedu.ru
ИНН 3702234140 КПП 370201001
р/с 40701810900003000001 отделение Иванова г. Иваново БИК 042406001

Согласовано
Председатель общего собрания
работников
Кирсанов Н. И. Кирсанова
« 19 » Мая 2017 г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский
сад компенсирующего вида № 57»
О. В. Редкова
Приказ от «19» мая 2017 г № 54



Антикоррупционная политика
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 57»

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
 2. Используемые в политике понятия и определения
 3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации
 4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
 5. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
 6. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
 7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
 8. Оценка коррупционных рисков
 9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
 10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации
- Приложение №1 «Карта коррупционных рисков»

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в учреждении

1.1. Антикоррупционная политика МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 57» (далее - учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

1.2. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Указ Президента РФ от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции»
- Указ Президента РФ от 21.07.2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»
- Указ Президента РФ от 01.04.2016 № 146 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы»
- Указ Президента РФ от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»
- Закон Ивановской области от 18.06.2009 № 61-ОЗ «О противодействии коррупции в Ивановской области»
- Указ Губернатора Ивановской области от 21.09.2010 № 122-уг «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Решение Ивановской городской Думы от 30.09.2009 № 1119 «Об утверждении порядка размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности города Иванова, муниципальных служащих города Иванова и членов их семей на официальных сайтах органов местного самоуправления города Иванова, Избирательной комиссии города Иванова и предоставления этих сведений общегородским (города Иванова) средствам массовой информации для опубликования»
- Решение Ивановской городской Думы от 30.09.2009 № 1120 «Об утверждении положения о представлении лицами, замещающими муниципальные должности города Иванова, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»
- Решение Ивановской городской Думы от 25.05.2016 № 218 «Об утверждении положения о сообщении лицами, замещающими муниципальные должности, муниципальными служащими города Иванова о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»
- Решение Ивановской городской Думы от 25.05.2016 № 219 «Об утверждении Положения о сообщении лицами, замещающими муниципальные должности, муниципальными служащими города Иванова о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»
- Постановление Администрации города Иванова от 22.04.2011 № 654 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в Администрации города Иванова»
- Постановление Администрации города Иванова от 06.08.2015 № 1523 «О порядке предварительного уведомления муниципальными служащими Администрации города Иванова представителя нанимателя (работодателя) о намерении выполнять иную оплачиваемую работу»

- Постановление Администрации города Иванова от 03.07.2014 № 1420 «О внесении изменений в постановление Главы города Иванова от 18.12.2008 № 3872 "О противодействии коррупции в городском округе Иваново».
- Постановление Администрации города Иванова от 08.06.2016 № 1045 «О внесении изменений в постановление Главы города Иванова от 18.12.2008 № 3872 "О противодействии коррупции в городском округе Иваново»
- План комплексных мероприятий по противодействию коррупции в городском округе Иваново (срок реализации 2016-2017 годы). Приложение к Постановлению Администрации города Иванова от 08.06.2016 № 1045 «О внесении изменений в постановление Главы города Иванова от 18.12.2008 № 3872 "О противодействии коррупции в городском округе Иваново»
- Распоряжение Администрации города Иванова от 25.03.2014 № 92-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 09.01.2014 № 10 "О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»
- Распоряжение Администрации города Иванова от 26.05.2015 № 203-р «Об определении в Администрации города Иванова должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений»
- Распоряжение Администрации города Иванова от 25.03.2016 № 152-р «Об утверждении в Администрации города Иванова перечня должностей муниципальной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей».

1.3. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ антикоррупционная политика ДООУ направлена на реализацию следующих мероприятий:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

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

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. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих **ключевых принципах:**

- 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.

- Принцип личного примера руководства.

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

- Принцип вовлеченности работников.

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

- Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

- Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

- Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения о вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

- Принцип открытости

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

- Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются все работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

5.1. В учреждении ответственным за реализацию антикоррупционной политики является председатель общего собрания работников ДОУ.

5.2. Задачи, функции и полномочия ответственного за реализацию антикоррупционной политики включают:

- разработку локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иного учреждения, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- 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 учреждения 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 Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников учреждения.

6.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать заведующего учреждения, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство учреждения о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

6.5. Общие и специальные обязанности могут включаться в трудовой договор с работником учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

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
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
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
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

В качестве приложения к антикоррупционной политике в учреждении ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

8. Оценка коррупционных рисков

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

8.2. 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.

8.3. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

8.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

8.4.1. представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

8.4.2. выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

8.4.3. для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

8.4.4. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

8.4.5. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

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

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников учреждение разрабатывает Положение о конфликте интересов.

9.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

9.4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

9.4.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

9.4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.5. В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

9.6. 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.

9.7. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. С этой целью в учреждении создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, деятельность которой регламентируется соответствующим Положением.

9.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.8. В итоге работы комиссии учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9.9. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника лица 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.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.10. 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.

9.11. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является непосредственно заведующий учреждением.

9.12 В учреждении должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

9.13. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

9.14. Возможны следующие виды обучения:

- 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 провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

9.15. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

9.16. Учреждение осуществляет внутренний контроль хозяйственных операций, а также организует внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

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

9.18. Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать 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.

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

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

10.1 Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.

10.2. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Карта коррупционных рисков
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 57»

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности ДОУ	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Информационная открытость ДОУ, • Соблюдение учрежденной антикоррупционной политики ДОУ, • Разъяснение работникам ДОУ мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Принятие на работу сотрудников	Заведующий	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в ДОУ	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение собеседования при приеме на работу заведующим ДОУ
3.	Работа со служебной информацией	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

4.	Обращения юридических и физических лиц	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ	Низкая	<p>правонарушений.</p> <ul style="list-style-type: none"> Разъяснительная работа, Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, Контроль за рассмотрением обращений граждан.
5.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, правоохранительными органами и другими организациями	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель	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	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики ДОУ, Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ.
6.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Заведующий, заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оплата труда	заведующий	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> Создание и организация работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ДОУ, Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением

						<p>об оплате труда работников ДОУ,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разъяснение ответственности за лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. • Перераспределение полномочий между членами коллектива
8.	Проведение аттестации педагогических работников	Заведующий, заместитель, ст. воспитатель, ответственные лица	Не объективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> • Комиссионное принятие решений, • Разъяснение ответственности за лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 	
9.	Перевод воспитанников внутри образовательной организации	Заведующий	Перевод воспитанников в ДОУ с нарушением действующего законодательства и локальных актов ДОУ	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 	
10.	Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет воспитанника, в частности получение пожертвований на нужды детского сада, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями	Заведующий, воспитатель	Незаконное получение финансовых средств от частного лица, прием денежных средств наличным путем или без документов,	Высокая	<ul style="list-style-type: none"> • Публичный отчет ДОУ с включением вопросов по противодействию коррупции, • Проведение анкетирования среди родителей учащихся, • Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. • Контроль за деятельностью ДОУ со стороны централизованной бухгалтерии 	
11.	Создание преференций детям из обеспеченных семей, из семей	Воспитатель	Создание неравных условий для воспитанников ДОУ в связи с получением выгоды	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за 	

	чиновников в ДОУ в ущерб иным детям		от частного лица		совершение коррупционных правонарушений. • Внутренний контроль за деятельностью воспитателя
12.	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Заведующий	Необъективная оценка деятельности сотрудников, Установление необоснованных преимуществ при назначении выплат, вознаграждений	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> Создание и организация работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ДОУ, Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
13.	Случай, когда родственники члены семьи выполняют в рамках одной образовательной организации исполнительно-распорядительные и административно-хозяйственные функции	Должностные лица- члены семьи заведующего, ст. воспитателя, заместителя заведующего по АХР и др.	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность)	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками деятельности ДОУ

- Заведующий ДОУ
- Заместитель заведующего по АХЧ
- Старший воспитатель
- Педагогический состав