

ПРИНЯТО
Общее собрание работников
учреждения
Протокол № 4 от 28.04.2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МДОАУ № 69
С.З.Султангалиева
Приказ № 45 от 28.04.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 69»

г.Оренбург
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о Антикоррупционной политики (далее – Политика) муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 69» (далее – МДОАУ № 69), разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», локальными нормативными актами МДОАУ № 69 и определяющая ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применяемого антикоррупционного законодательства МДОАУ № 69, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени МДОАУ № 69 и представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности МДОАУ № 69.

2. Цели и задачи внедрения Политики МДОАУ № 69

1.2 Целью Политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в МДОАУ № 69.

1.3 Задачами Политики являются:

- информирование работников МДОАУ № 69 о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в МДОБУ № 69;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в МДОАУ № 69.
- определение должностных лиц МДОАУ № 69 ответственных за реализацию Политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Политики.

3. Используемые в Политике понятия и определения

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

аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность МДОАУ № 69;

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

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

законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Оренбургской области и муниципальные правовые акты;

комиссия - комиссия по противодействию коррупции;

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

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МДОАУ № 69) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МДОАУ № 69) и правами и законными интересами МДОАУ № 69, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МДОАУ № 69, работником (представителем) которой он является;

контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым МДОАУ № 69 вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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

личная заинтересованность работника (представителя МДОАУ № 69) – заинтересованность работника (представителя МДОАУ № 69), связанная с возможностью получения работником (представителем МДОАУ № 69) исполнения трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

МДОАУ № 69 – муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад № 69»;

Организация- муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад № 69»;

официальный сайт – сайт МДОАУ № 69 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности ДООУ, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат ДООУ;

план противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый руководителем МДОАУ № 69 документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

предупреждение коррупции – деятельность МДОАУ № 69, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

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

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МДОАУ № 69;

руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство МДОАУ № 69, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности МДОАУ № 69

4.1. Системы мер противодействия коррупции в детском саду основывается на следующих ключевых принципах:

- Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

- Принцип личного примера руководства.

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

- Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения 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 данном учреждении 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 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.

5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под её действие.

5.1. В круг лиц, попадающих под действие Политики, входят работники МДОАУ № 69, состоящие с ней в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Политика может закреплять случаи и условия, при которых её действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми МДОАУ № 69 вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых МДОАУ № 69 с контрагентами.

6. Определение должностных лиц МДОАУ № 69, ответственных за реализацию Политики

6.1. Руководитель организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в организации.

6.2. Руководитель организации, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры организации назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики в пределах их полномочий с закреплением *функциональных обязанностей лица (лиц), ответственных за реализацию Политики в МДОАУ № 69* (приложение 1).

6.3. Основные функциональные обязанности лица (приложение 1), ответственных за реализацию Политики в МДОАУ № 69:

- осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Политики, ежегодно представляет заведующему МДОАУ № 69 соответствующий отчет, вносит в Политику изменения и дополнения;
- выявляет и устраняет причины и условия, порождающие коррупцию;
- вырабатывает оптимальные механизмы защиты от проникновения коррупции в МДОАУ № 69, снижению в ней коррупционных рисков;
- создает единую систему мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду и воспитание;
- вносит предложения на рассмотрение Общего собрания МДОАУ № 69 по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к его компетенции;
- участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию;
- содействует работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых администрацией МДОАУ № 69 документов нормативного характера по вопросам противодействия коррупции;
- содействует внесению дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства;
- незамедлительно информирует заведующего МДОАУ № 69 о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информирует заведующего МДОАУ № 69 о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщает заведующему МДОАУ № 69 о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
- оказывает консультативную помощь субъектам антикоррупционной политики детского сада по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников, и других участников учебно-воспитательного процесса;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

6.4. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования МДОАУ № 69 за счет снижения рисков проявления коррупции в МДОАУ № 69 образуется коллегиальный орган – комиссия по противодействию коррупции.

6.5. Цели, порядок образования, работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции определены *Положением о комиссии по противодействию коррупции* (приложение 2).

7. Установление перечня реализуемых МДОАУ № 69 антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

7.1. МДОАУ № 69 устанавливает перечень проводимых антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения:

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации (приложение 3)
	Разработка и принятия Положения об оценке коррупционных рисков в МДОАУ № 69 (приложение 6)
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов (приложение 4)
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (приложение 5)
	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.)

	<p>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.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p>
	<p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций</p>
	<p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
	<p>Ежегодный план реализации антикоррупционных мероприятий.</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации</p>
	<p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p>
	<p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур</p>
	<p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p>
	<p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам</p>

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

7.2. Порядок выполнения антикоррупционных мероприятий и сроки их проведения закрепляются в плане реализации антикоррупционных мероприятий, разрабатываемом и утверждаемом МДОАУ № 69.

8. Внедрение стандартов поведения работников МДОАУ № 69

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников МДОАУ № 69 устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

8.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в *Кодексе этики и служебного поведения работников МДОАУ № 69* (приложение 3).

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в МДОАУ № 69 положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для МДОАУ № 69 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МДОАУ № 69 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) МДОАУ № 69.

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

9.3. При осуществлении закупок, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд руководитель МДОАУ № 69, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы организации, контрактный управляющий обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные законодательной базой РФ в сфере закупок.

9.4. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.5. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и(или) урегулирования конфликта интересов в МДОАУ № 69 установлены *Положением о конфликте интересов* (приложение 4).

9.6. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых

распространяется требование заполнения декларации о конфликте интересов, и периодичность заполнения декларации о конфликте интересов определяется руководителем МДОАУ № 69 с учетом мнения комиссии по противодействию коррупции.

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

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. МДОАУ № 69 намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности МДОАУ № 69. Не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимостью которых не превышает трех тысяч рублей.

10.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции и определения единых для всех работников МДОАУ № 69 требований к дарению и принятию деловых подарков с целью минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в МДОАУ № 69 действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (приложение 5).

11. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Политики

11.1. Руководитель МДОАУ № 69 и работники вне зависимости от должности и стажа работы в МДОАУ № 69 в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

–руководствоваться положениями настоящей Политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

–воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МДОАУ № 69;

–воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МДОАУ № 69;

–незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

–незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Политики, и(или) руководителя МДОАУ № 69 о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

–сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

11.2. Руководитель МДОАУ № 69 и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Политики.

12. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

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

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

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

12.1.3. Распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации.

12.1.4. Включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка).

12.1.5. Размещение на официальном сайте МДОАУ № 69 информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в МДОАУ № 69.

13. Оценка коррупционных рисков МДОАУ № 69

13.1. Целью оценки коррупционных рисков МДОАУ № 69 являются:

13.1.1. обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности МДОАУ № 69;

13.1.2. рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

13.1.3. определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности МДОАУ № 69, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды МДОАУ № 69.

13.2. Оценка коррупционных рисков МДОАУ № 69 осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности МДОАУ № 69.

14. Антикоррупционное просвещение работников МДОАУ № 69

14.1. С целью профилактики и противодействия коррупции в МДОАУ № 69, формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в организации на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

14.2. Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет организации в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Политики.

14.3. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников

нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

14.4. Анतिकоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Политики в МДОБУ № 69. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

15. Внутренний контроль и аудит

15.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

15.2. Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования Политики, реализуемой МДОАУ № 69, 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 МДОАУ № 69;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

15.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности МДОАУ № 69 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.

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

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

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

16.1. Сотрудничество с контрольно –надзорными и правоохранительными органами МДОАУ № 69 является важным показателем действительной приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

16.2. МДОАУ № 69 принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых МДОАУ № 69 стало известно.

16.3. МДОАУ № 69 принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

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

– оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении МДОАУ № 69 по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

16.5. Руководитель МДОАУ № 69 и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

16.6. Руководитель МДОАУ № 69 и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

16.7. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции, содействия обеспечения законности, правопорядка, охраны прав и свобод граждан, соблюдения Политики, в МДОАУ № 69 действует Порядок взаимодействия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции (приложение 7).

18. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику МДОАУ № 69

18.1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Политики, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

18.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Политики в МДОАУ № 69, ежегодно представляет руководству МДОАУ № 69 соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Политику вносятся изменения и дополнения.

18.3. Пересмотр принятой Политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, а также по представлению предложений работников МДОАУ № 69.

Функциональные обязанности лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 69»

1. Общие положения

1.1. В своей работе руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации;
- законодательными и нормативными документами по противодействию коррупции;
- Уставом и локальными правовыми актами муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 69» (далее-МДОАУ № 69);
- настоящими функциональными обязанностями;
- Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Ответственный за реализацию антикоррупционной политики должен знать:

- цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
- используемые в политике понятия и определения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности МДОАУ № 69;
- область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
- перечень 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.

2. Функциональные обязанности

Ответственный за реализацию антикоррупционной политики в МДОАУ № 69:

- осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, ежегодно представляет заведующему МДОАУ № 69 соответствующий отчет, вносит в антикоррупционную политику изменения и дополнения;
- выявляет и устраняет причины и условия, порождающие коррупцию;
- вырабатывает оптимальные механизмы защиты от проникновения коррупции в детский сад, снижению в ней коррупционных рисков;
- создает единую систему мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду и воспитание;
- вносит предложения на рассмотрение Общего собрания МДОАУ № 69 по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к его компетенции;
- участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию;
- содействует работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых администрацией МДОАУ № 69 документов нормативного характера по вопросам противодействия коррупции;
- содействует внесению дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства;
- незамедлительно информирует заведующего МДОАУ № 69 о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информирует заведующего МДОАУ № 69 о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщает заведующему МДОАУ № 69 о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
- оказывает консультативную помощь субъектам антикоррупционной политики детского сада по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников, и других участников учебно-воспитательного процесса;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

3. Порядок уведомления заведующего МДОАУ № 69 о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений

- 3.1. Ответственный обязан незамедлительно уведомить заведующего МДОАУ № 69 обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.
- 3.3. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, должен содержать: фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;
- 3.4. Описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);
- 3.5. Подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц;
- 3.6. Все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;
- 3.7. Способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.
- 3.8. Уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен печатью МДОАУ № 69.
- 3.9. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается заведующим МДОАУ № 69.

4. Права.

- 4.1. Ответственный за антикоррупционную деятельность имеет право:
 - 4.1.1. Знакомиться с проектами решений администрации МДОАУ № 69, касающимися его деятельности;
 - 4.1.2. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей инструкцией обязанностями;
 - 4.1.3. В пределах своей компетенции сообщать непосредственному заведующему обо всех недостатках в деятельности МДОАУ № 69, выявленных в процессе исполнения своих должностных обязанностей и вносить предложения по их устранению;

5. Ответственность

5.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка МДОАУ №69, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений заведующего МДОАУ №69, функциональных обязанностей, в том числе за неиспользование предоставленных прав, ответственный за реализацию антикоррупционной политики в МДОАУ № 69 несёт дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством.

5.2. Ответственный за реализацию антикоррупционной политики в МДОАУ № 69 несёт ответственность за совершенные в процессе осуществления своей деятельности правонарушения (в том числе за причинение материального ущерба МДОАУ №69) в пределах, определяемых действующим административным, трудовым, уголовным и гражданским законодательством РФ.

Положение о комиссии по противодействию коррупции муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №69»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по противодействию коррупции муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №69» (далее – Положение о комиссии) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Положение о комиссии определяет цели, порядок образования, работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции.

1.3. Комиссия образовывается в целях:

- выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции;
- выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях;
- недопущения в организации возникновения причин и условий, порождающих коррупцию;
- создания системы предупреждения коррупции в деятельности организации;
- повышения эффективности функционирования организации за счет снижения рисков проявления коррупции;
- предупреждения коррупционных правонарушений в организации;
- участия в пределах своих полномочий в реализации мероприятий по предупреждению коррупции в организации;
- подготовки предложений по совершенствованию правового регулирования вопросов противодействия коррупции.

1.4. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, законодательством о противодействии коррупции и настоящим Положением о комиссии.

2. Порядок образования комиссии

2.1. Комиссия состоит из 5 членов. Состав членов Комиссии рассматривается и утверждается на общем собрании коллектива МДОАУ № 69. Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе Общего собрания, а состав Комиссии утверждается приказом по МДОАУ № 69.

2.2. В состав Комиссии входят:

- представители педагогического персонала;
- представители обслуживающего персонала;
- представитель профсоюзного комитета работников МДОАУ № 69.

2.3. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

2.4. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

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

- 2.6. Председатель Комиссии избирается на первом заседании Комиссии открытым голосованием простым большинством голосов от общего численного состава Комиссии.
- 2.7. Из состава Комиссии председателем назначаются заместитель председателя и секретарь.
- 2.8. Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.
- 2.9. Секретарь Комиссии:
- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;
 - информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами.

3. Полномочия Комиссии

3.1. Комиссия в пределах своих полномочий:

- разрабатывает и координирует мероприятия по предупреждению коррупции в организации;
- рассматривает предложения структурных подразделений организации о мерах по предупреждению коррупции;
- формирует перечень мероприятий для включения в план противодействия коррупции;
- обеспечивает контроль за реализацией плана противодействия коррупции;
- готовит предложения руководителю организации по внесению изменений в локальные нормативные акты в области противодействия коррупции;
- рассматривает результаты антикоррупционной экспертизы проектов локальных нормативных актов организации при спорной ситуации о наличии признаков коррупциогенности;
- изучает, анализирует и обобщает поступающие в комиссию документы и иные материалы о коррупции и противодействии коррупции и информирует руководителя организации о результатах этой работы;

3.2. Комиссия рассматривает также вопросы, связанные с совершенствованием организации работы по осуществлению закупок товаров, работ, услуг организацией.

4. Организация работы комиссии

4.1. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом работы комиссии, но не реже одного раза в квартал. Председатель комиссии, по мере необходимости, вправе созвать внеочередное заседание комиссии. Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

4.2. Председатель комиссии осуществляет руководство деятельностью комиссии, организует работу комиссии, созывает и проводит заседания комиссии, представляет комиссию в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, общественными объединениями, со средствами массовой информации.

4.3. На период временного отсутствия председателя комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка и т.п.) его обязанности исполняет один из заместителей председателя комиссии.

4.4. Секретарь комиссии отвечает за подготовку информационных материалов к заседаниям комиссии, ведение протоколов заседаний комиссии, учет поступивших документов, доведение копий протоколов заседаний комиссии до ее состава, а также выполняет поручения председателя комиссии, данные в пределах его полномочий.

4.5. На период временного отсутствия секретаря комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка и т.п.) его обязанности возлагаются на одного из членов комиссии.

4.6. Члены комиссии осуществляют свои полномочия непосредственно, то есть без права их передачи иным лицам, в том числе и на время своего отсутствия.

4.7. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют более половины от общего числа членов комиссии.

4.8. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

4.9. Члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.10. При равенстве числа голосов голос председателя комиссии является решающим.

4.11. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают председательствующий на заседании и секретарь комиссии.

4.12. Член комиссии, не согласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое особое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.

4.13. Члены комиссии добровольно принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан, и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) комиссией.

4.14. Информация, полученная комиссией в ходе ее работы, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

4.15. Организационно-техническое и информационно-аналитическое обеспечение деятельности комиссии осуществляет одно из подразделений (работник) организации.

5. Взаимодействие

5.1. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии и члены комиссии непосредственно взаимодействуют:

- с педагогическим коллективом по вопросам реализации мер противодействия коррупции, совершенствования методической и организационной работы по противодействию коррупции в МДОАУ №69;
- с Советом родителей по вопросам совершенствования деятельности в сфере противодействия коррупции, участия в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, информирования о результатах реализации мер противодействия коррупции в МДОАУ №69, по вопросам антикоррупционного образования и профилактических мероприятиях;
- с администрацией МДОАУ № 69 по вопросам содействия в работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых документов нормативного характера в сфере противодействия коррупции;
- с работниками (сотрудниками) МДОАУ №69 и гражданами по рассмотрению их письменных обращений, связанных с вопросами противодействия коррупции в МДОАУ №69;
- с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

5.2. Комиссия работает в тесном контакте:

с органами местного самоуправления, правоохранительными, контролирующими, налоговыми и другими органами по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, а также по вопросам получения в установленном порядке необходимой информации от них, внесения дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства.

6. Внесение изменений

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

7.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Положение осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ №69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ №69.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Детский сад №69»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №69» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

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

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в организации, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Деятельность организации и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; – бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у

работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

2.3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

– исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации;

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

– обеспечивать эффективную работу организации;

– осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;

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

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

– соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

– соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;

– не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера; – воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, руководителя организации, если это не входит в должностные обязанности работника;

– соблюдать установленные в организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

– противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

– проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику МДОАУ №69 рекомендуется исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник МДОАУ № 69 воздерживается от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- г) курения в МДОАУ № 69 и территории.

- 3.2. Работники МДОАУ № 69 призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 3.3 Работникам МДОАУ № 69 рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.
- 3.4. Внешний вид работника МДОАУ № 69 при выполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
- 3.5. Одежда работника должна быть чистой, свежей, выглаженной, незаношенной (выглядеть новой) и исключать вызывающие детали.
- Платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя.
 - Брюки стандартной длины.
 - Джинсы и одежда из джинсовой ткани классических моделей, однотонные, без стилистических элементов (крупные вышивки, бахрома, стразы, потертости, заклепки и т.п.)
 - В теплое время года допускается ношение футболок без символики.
 - В холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание.
 - Чулки и колготы телесного или черного цвета. Предпочтительно ношение колгот или чулок в течение всего года.
- 3.6 Обслуживающего персонала учитывая специфику работы, обязательно ношение специальной одежды и обязательно ношение обуви без каблука или на низком каблуке с закрытой пяткой.
- 3.7. Обувь в течение всего рабочего дня должна быть чистой, ухоженной, начищенной.
- Классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой.
 - Предпочтение моделям с закрытым мысом и пяткой.
 - Высота каблуков туфель должна быть удобна для работы.
- 3.9. Работники должны неукоснительно соблюдать правила личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными).
- Стрижка аккуратная.
 - Длинные волосы (ниже плеч) должны быть заколоты.
 - Цвет волос предпочтительно естественных тонов.
 - Ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены.
 - Лак для ногтей предпочтительно выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.
- 3.10. Используемые дезодорирующие и парфюмерные средства должны иметь легкий и нейтральный запах.
- 3.11. Работники должны использовать простые неброские украшения, выдержанные в деловом стиле (без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п.)
- Часы среднего размера.
 - Серьги небольшого размера.
- 3.12. Запрещается ношение различных украшений работникам пищеблока.
- 3.13. Для дневного макияжа и маникюра применять неяркие спокойные тона.
- 3.14. Пирсинг и тату допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой.
- 3.15. Работникам запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:
- Спортивная одежда и обувь (спортивный костюм или его детали). За исключением занятий по физической культуре.
 - Одежда для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой и т.п.).

- Пляжная одежда.
- Прозрачные платья, юбки и блузки.
- Вечерние туалеты.
- Слишком короткие юбки, блузки, открывающие часть живота или спины.
- Сильно облегающие (обтягивающие) фигуру брюки, платья, юбки.
- Пляжная обувь (шлепанцы и тапочки).
- Массивная обувь на толстой платформе.
- Вечерние туфли на высоком каблуке.
- В одежде и обуви не должны присутствовать вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

3.16. В целях отличия работника и предупреждения нестандартных ситуаций при взаимодействии с родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями МДОАУ № 69 работник может иметь на одежде бейдж с указанием Ф.И.О и занимаемой должности.

3.17. При использовании средств мобильной связи в МДОАУ № 69 работник при исполнении им должностных обязанностей звук мобильного телефона переводит в беззвучный режим.

3.19. Запрещается:

- использование в МДОАУ № 69 гарнитуры мобильных телефонов.
- на время телефонного разговора оставлять воспитанников без присмотра.

3.20. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

4.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

4.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение организации, либо к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики.

5. Внесение изменений

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Кодекс осуществляется путем подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

5.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Кодексе осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ № 69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ №69.

ПОЛОЖЕНИЕ
О конфликте интересов
в муниципальном дошкольном образовательном
автономном учреждении «Детский сад №69»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад №69» (далее – МДОАУ №69) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников МДОАУ № 69 при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- Кодексом этики и служебного поведения работников МДОАУ № 69 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Цель и задачи Положения.

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование и урегулирование конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами МДОАУ №69 как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Основные понятия

3.1. *Участники образовательных отношений* – воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. *Конфликт интересов* работников – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МДОАУ № 69) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МДОАУ № 69, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МДОАУ № 69, работником (представителем) которой он является; при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в

получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанников.

3.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Круг лиц подпадающих под действие положения.

Конфликтные ситуации.

4.1. Действие положения распространяется на всех работников МДОАУ № 69 вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с МДОАУ №69.

4.2. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 1 к Положению.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

5.1. В МДОАУ № 69 выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- и педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников МДОАУ №69.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) воспитанников;
- сбор финансовых средств на нужды группы, МДОАУ № 69;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной деятельности и исполнении должностных обязанностей

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в МДОАУ №69, устанавливаются ограничения,

налагаемые на работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной и должностной деятельности.

6.2. На работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом МДОАУ №69;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом МДОАУ №69.
- При осуществлении закупок, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд руководитель организации, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы организации, контрактный управляющий обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные законодательством РФ в сфере закупок.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников

7.1. Случаи возникновения у работника МДОАУ № 69 личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника МДОАУ № 69 реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников общеобразовательного учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость МДОАУ № 69 в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МДОАУ № 69;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

7.3. Педагогические и другие работники МДОАУ №69 обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению

конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации о конфликте интересов, и периодичность заполнения декларации о конфликте интересов определяется руководителем организации с учетом мнения комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя МДОАУ №69. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

7.6. Руководитель МДОАУ № 69 в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.7. Решение комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.8. Решение комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.9. До принятия решения комиссии МДОАУ № 69 принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.10. Руководитель МДОАУ №69, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

8. Ответственность работников МДОАУ № 69 за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МДОАУ № 69 необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МДОАУ № 69.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю МДОАУ № 69.

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9. Внесение изменений

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

9.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Положение осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ № 69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ № 69.

Типовые ситуации конфликта интересов в МДОАУ № 69

1. Работник МДОАУ № 69 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник МДОАУ № 69 участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

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 МДОАУ № 69 или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МДОАУ № 69, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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.

4. Работник МДОАУ № 69 или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МДОАУ №69, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

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.

5. Работник МДОАУ № 69 использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Декларация конфликта интересов

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №69»; мне понятны Кодекс этики и служебного поведения работников МДОАУ №69, Положение о конфликте интересов и Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства МДОАУ №69.

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

_____ (подпись работника)

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в пункте 9 формы.

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супругу(а) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

1. Внешние интересы или активы

1.1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1.1. В активах организации?

1.1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?

1.1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации?

1.1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

1.2. Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или менеджера, которому были делегированы соответствующие полномочия?

1.3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

1.3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией, или ведет с ней переговоры?

1.3.3. В компании-конкуренте организации?

1.3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

1.4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

2. Личные интересы и честное ведение бизнеса

2.1. Участвовали ли Вы в какой – либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

2.2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

2.3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

3. Взаимоотношения с государственными служащими

3.1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

4. Инсайдерская информация

4.1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации:

4.1.1. которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна;

4.1.2. с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?

4.2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей?

4.3. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

5. Ресурсы организации

5.1. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

5.2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

6. Равные права работников

6.1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

6.2. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

6.3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

7. Подарки и деловое гостеприимство

7.1. Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства организации?

8. Другие вопросы

8.1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

9. Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

10. Декларация о доходах

10.1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

10.2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации проверена:

(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного руководителя по декларации

(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких обязанностей)	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Непосредственный руководитель _____

(Ф.И.О., подпись)

Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 69»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №69» (далее –Регламент) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Целями Регламента являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике МДОАУ №69;
- осуществление хозяйственной и иной деятельности МДОАУ № 69 исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничества, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри МДОАУ № 69.

1.3. МДОАУ № 69 исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха МДОАУ №69.

1.4. Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации МДОАУ № 69 и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие МДОАУ № 69. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы МДОАУ № 69.

1.5. Работникам, представляющим интересы МДОАУ №69 или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

1.6. При употреблении в настоящем Регламенте обмена деловыми подарками терминов, описывающих гостеприимство: «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» - все положения данного Регламента обмена деловыми подарками применимы к ним равным образом.

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

2.1. Обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

2.2. Работники могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящим Регламентом.

2.3. Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и(или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и(или) оказывать влияние на объективность его(ее) деловых суждений и решений.

2.4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителя МДОАУ № 69 и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5. Руководитель МДОАУ № 69 и работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности МДОАУ №69, в том числе:

–для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел МДОАУ №69, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок;

–для получения услуг, кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях, в процессе осуществления своей деятельности.

2.6. Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки (за исключением обычных подарков, стоимостью которых не превышает трех тысяч рублей), либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

2.7. МДОАУ № 69 не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток, или коммерческого подкупа.

2.8. Подарки и услуги, предоставляемые организацией, передаются только от имени организации в целом, а не как подарок от отдельного работника.

2.9. В качестве подарков работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику МДОАУ №69.

2.10. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию МДОАУ № 69 или ее работника.

2.11. Работник, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

–отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя МДОАУ № 69 о факте предложения подарка (вознаграждения);

–по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;

В случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или возратить, передать его с соответствующей служебной запиской руководителю МДОАУ № 69 и продолжить работу в установленном в МДОАУ № 69 порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

2.12. При взаимодействии с лицами, замещающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

2.13. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские

подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

3. Область применения

3.1. Настоящий Регламент подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства –напрямую или через посредников.

4. Внесение изменений

4.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Регламент осуществляется путем подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

4.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Регламент осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ № 69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ №69.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке коррупционных рисков деятельности
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 69»

1. Общие положения

1.1. Целью настоящего Положения об оценке коррупционных рисков (далее – Положение) является определение конкретных процессов и видов деятельности муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 69» (далее – МДОАУ № 69) при реализации которых, наиболее высока вероятность совершения работниками МДОАУ № 69 коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды.

1.2. Также целью настоящего Положения организация работы по следующим направлениям:

- оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций (полномочий) и (или) предоставлении услуг МДОАУ № 69;
- определение перечня и дальнейшее внесение уточнений в перечень должностей, исполнение обязанностей которых связано с коррупционными рисками;
- мониторинг исполнения работниками МДОАУ № 69, деятельность которых связана с коррупционными рисками, должностных обязанностей.

1.3. Результатами проведения в МДОАУ № 69 оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций (полномочий) и (или) предоставлении услуг МДОАУ № 69 (далее - оценка коррупционных рисков), являются:

- определение перечня функций (полномочий) и (или) предоставлении услуг МДОАУ № 69, при реализации которых существуют предпосылки возникновения коррупции (приложение 1);

- определение перечня должностей, исполнение обязанностей которых связано с коррупционными рисками (приложение 2);

- при необходимости составление «Карты коррупционных рисков МДОАУ № 69» (приложение 3);

- устранение (минимизация) коррупционных рисков.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности МДОАУ № 69 и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

2.2. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе.

2.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

2.4 Деятельность МДОАУ № 69 представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы.

2.4.1. Выделяются «критические точки» для каждого процесса и определяются те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

2.4.2. Для каждого процесса, реализация которого связана с коррупционным риском, необходимо составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающие:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено МДОАУ № 69 или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- должности в МДОАУ № 69, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц МДОАУ № 69 необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным и тд.

2.5. На основании оценки коррупционных рисков организуется составление перечня коррупционно опасных функций и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. На основании проведенного анализа составляется «Карта коррупционных рисков МДОАУ № 69».

3. Определение коррупционно-опасных функций.

3.1. К коррупционно-опасным функциям МДОАУ № 69 относятся функции, предусматривающие:

- осуществление закупок для нужд МДОАУ № 69;
- процедуру приёма, перевода и отчисления обучающихся;
- финансово-хозяйственную деятельность МДОАУ № 69;
- подготовку и согласование *(если факт согласования предусмотрен документами, регламентирующими порядок награждения той или иной наградой)* наградных документов на присвоение работникам МДОАУ № 69 наград различного уровня;
- проведение аттестация педагогических работников.

3.2. Вышеперечисленный перечень не является исчерпывающим и может быть расширен с учетом информации, полученной МДОАУ № 69 из источников, указанных в пункте 3.3. настоящего Положения.

3.3. Информация о том, что при реализации той или иной функции и (или) предоставлении услуг существуют предпосылки возникновения коррупционно-опасной ситуации, может быть выявлена:

- 1) в статистических данных;
- 2) по результатам рассмотрения:
 - обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных правонарушениях;
 - уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника МДОАУ № 69 к совершению коррупционных правонарушений;
 - сообщений в СМИ о коррупционных правонарушениях или фактах несоблюдения работниками МДОАУ № 69 требований к служебному поведению;
 - документов, представленных правоохрнительными органами, иными государственными органами.

Перечень источников, указанных в настоящем пункте, не является исчерпывающим.

3.4. По итогам реализации мероприятий, указанных в пунктах 3.1-3.3 настоящего Положения, МДОАУ № 69 формирует и утверждает перечень коррупционно-опасных функций.

4. Определение перечня должностей МДОАУ № 69, связанных с коррупционными рисками

4.1. Определение перечня должностей МДОАУ № 69, связанных с коррупционными рисками (далее – перечень должностей), осуществляется МДОАУ № 69 и заключается в выявлении условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих в ходе конкретного процесса, позволяющих злоупотреблять должностными (трудовыми) обязанностями в целях получения, как для работников МДОАУ № 69, так и для третьих лиц выгоды в виде денег,

ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства.

4.2. В ходе определения перечня должностей подлежат выявлению те процедуры, которые являются предметом коррупционных отношений.

При этом анализируется:

- что является предметом коррупции (за какие действия (бездействия) может предоставляться выгода);

- какие коррупционные схемы используются.

4.3. Должности МДОАУ № 69, при исполнении которых возможно совершение коррупционных правонарушений, определяются с учетом высокой степени свободы принятия решений, вызванной спецификой служебной (трудовой) деятельности.

4.4. Признаками, характеризующими коррупционное поведение при осуществлении коррупционно-опасных функций, служат:

- необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

- использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников или иных лиц;

- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность);

- оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности и др.;

- сведения:

- 1) о нарушении требований законодательства, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными обязанностями;

- 2) об искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах;

- 3) о действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным обязанностям;

- 5) о бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии с его должностными обязанностями;

- 6) о совершении финансово-хозяйственных операций с нарушениями действующего законодательства.

4.5. По итогам реализации мероприятий, указанных в пунктах 3.1-3.4 настоящего Положения, формируется перечень должностей.

Уточнение перечня должностей осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков не реже одного раза в год.

5. Мониторинг исполнения должностных обязанностей

работниками МДОАУ № 69, деятельность которых связана с коррупционными рисками

5.1. Основными задачами мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками МДОАУ № 69, деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее - мониторинг), являются:

- своевременная фиксация отклонения действий работников МДОАУ № 69 от установленных норм, правил служебного поведения;
- выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных обязанностей работниками МДОАУ № 69;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников МДОАУ № 69;
- корректировка перечня коррупционно-опасных функций и перечня должностей.

5.2. Проведение мониторинга осуществляется ответственным лицом на постоянной основе путем сбора информации о признаках и фактах коррупционной деятельности работников МДОАУ № 69.

5.3. Результатами проведения мониторинга являются:

- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников МДОАУ № 69;
- внесению изменений в перечень коррупционно-опасных функций и перечень должностей;

6. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение при исполнении коррупционно опасных функций

6.1. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами: от реинжиниринга соответствующей коррупционно-опасной функции до введения препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

6.2. В этой связи, к данным мероприятиям можно отнести:

- перераспределение функций между работниками внутри МДОАУ № 69;
- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (служебная корреспонденция);
- совершенствование механизма отбора работников для включения в состав комиссий, рабочих групп МДОАУ № 69 и др.

6.3. В целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию антикоррупционных мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением работником МДОАУ № 69 своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий; при этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности работника МДОАУ № 69 в средствах массовой информации;
- использования средств видеонаблюдения и аудиозаписи в местах приема граждан и представителей организаций в соответствии законодательством в данной сфере;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

Перечень
коррупционно-опасных функций МДОАУ № 69

1. Осуществление закупок для нужд образовательного учреждения.
2. Процедура приёма, перевода и отчисления обучающихся.
3. Финансово-хозяйственная деятельность образовательного учреждения.
4. подготовку и согласование *(если факт согласования предусмотрен документами, регламентирующими порядок награждения той или иной наградой)* наградных документов на присвоение работникам МОО наград различного уровня; Проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

Перечень должностей МДОАУ № 69, замещение которых связано с коррупционными рисками

1. Заведующий (осуществление постоянно организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций; предоставление муниципальных услуг гражданам; подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований; управление муниципальным имуществом; осуществление закупок для нужд учреждения).
2. Старший воспитатель (осуществление постоянно и временно организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций; предоставление муниципальных услуг гражданам; хранение и распределение материально-технических ресурсов).
3. Заместитель заведующего административно-хозяйственной деятельности (осуществление постоянно административно-хозяйственных функций; осуществление муниципальных закупок; хранение и распределение материально-технических ресурсов).
4. Воспитатель (предоставление муниципальных услуг гражданам; хранение материально-технических ресурсов).
5. Специалисты (предоставление муниципальных услуг гражданам; хранение материально-технических ресурсов).

Карта коррупционных рисков МДОАУ № 69

Зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия)	Должность	Типовые ситуации	Меры по устранению
1	2	3	4
<p>Организация деятельности МДОАУ № 69</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего</p>	<p>-использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников либо иной личной заинтересованности</p>	<p>- Информационная открытость ДОО; -Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики; - Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
<p>Работа со служебной информацией, документами</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего, делопроизводитель</p>	<p>-использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению</p>	<p>Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
<p>Принятие на работу сотрудника</p>	<p>Заведующий</p>	<p>-предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на работу</p>	<p>Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
<p>Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных имущества</p>	<p>Заместитель заведующего</p>	<p>-несвоевременная постановка на регистрационный учёт имущества; -умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта; - отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества</p>	<p>Организация работы по контролю деятельности</p>

Принятие решений об использовании бюджетных ассигнований и субсидий	Заведующий	- нецелевое использование бюджетных ассигнований и субсидий	Привлечение к принятию решений органов самоуправления
Осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд образовательного учреждения	Заведующий, заместитель заведующего	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах; -установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	Организация работы по контролю деятельности. Размещение на официальном сайте информации и документации о совершении сделки.
Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Заведующий, заместитель заведующего	-искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности	Организация работы по контролю деятельности работников, осуществляющих документы отчетности
Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами, с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях	Работники ДОО, уполномоченные заведующим представлять интересы образовательного учреждения	-дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий	-Соблюдение антикоррупционной политики МДОАО № 69 -Разъяснение работникам об обязанности незамедлительно сообщить руководителю о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Обращения юридических, физических лиц	Заведующий, заместитель заведующего по АХР	-требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; -нарушение установленного порядка рассмотрения	-Разъяснительная работа; -Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращения граждан;

		обращений граждан, организаций	-Контроль обращения граждан.
Оплата труда	Заведующий, заместитель заведующего	-оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте -оплата труда не в полном объеме, при отработанном установленном нормами времени	Организация контроля за дисциплиной работников, правильностью ведения табеля
Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения	Заведующий	-неправомерность установления выплат стимулирующего характера	- Создание и организация работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МДОАО № 69; -Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Проведение аттестации педагогических работников	Заместитель заведующего	-необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Организация контроля деятельности
Прием в образовательное учреждение	Заведующий	-нарушение административного регламента Г.Оренбурга	Обеспечение открытой информации о приеме в ДОО на стендах и официальном сайте
Незаконное взимание денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся	Заведующий, воспитатели, педагог-психолог, музыкальный руководитель	сбор денежных средств с родителей (законных представителей) воспитанников для различных целей	Проведение анкетирования среди родителей (законных представителей). Размещение в доступном месте и на сайте «телефона доверия»

<p>Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод, за счет воспитанников, в частности получение пожертвований на нужды ДОО, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями</p>	<p>Заведующий, воспитатели, педагог-психолог, музыкальный руководитель</p>	<p>Незаконное получение финансовых средств от частного лица и материальных ценностей</p>	<p>-Соблюдение антикоррупционной политики МДОАУ № 69 -Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
<p>Случаи, когда родственники и члены семьи выполняют в рамках одной ДОО исполнительно-распорядительные и административно-хозяйственные функции</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего</p>	<p>Протекционизм, семейственность</p>	<p>-Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>

Порядок взаимодействия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

1. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок разработан во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-03 «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящий Порядок устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия МДОАУ № 69 с правоохранительными органами (далее - органы).

1.3. Задачами взаимодействия сторон являются:

1.3.1. Выявление и устранение причин и условий, порождающих коррупцию;

1.3.2. Выработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в МДОАУ № 69, снижение коррупционных рисков;

1.3.3. Создание единой системы мониторинга и информирования сотрудников правоохранительных органов по проблемам проявления коррупции;

1.3.4. Антикоррупционная пропаганда и воспитание;

1.3.5. Привлечение общественности и правоохранительных органов, СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.4. Стороны в своей деятельности руководствуются Конституцией Российской Федерации, Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», действующим законодательством РФ и Оренбургской области, Уставом МДОАУ № 69, другими нормативными правовыми актами МДОАУ № 69 в сфере борьбы с коррупцией, а также настоящим Положением.

1.5. Условия настоящего Порядка, определяющего порядок взаимодействия Учреждения с одной стороны и органов с другой стороны, распространяются на все структурные подразделения Учреждения.

2. Виды обращений в правоохранительные органы

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

2.1.1. Письменные обращения - это обращенное название различных по содержанию документов, писем, выступающих и использующих в качестве инструмента оперативного информационного обмена между МДОАУ № 69 и правоохранительными органами.

2.1.2. Устные обращения - это обращение, поступающие во время личного приема руководителя МДОАУ № 69 или других работников МДОАУ № 69 .

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

2.3. Заявление - вид обращения, направленный на реализацию прав и интересов МДОАУ № 69. Выражая просьбу, заявление может сигнализировать и об определенных недостатках в деятельности органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений).

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

2.4. Жалоба - вид обращения, в котором идет речь о нарушении прав и интересов МДОАУ № 69. В жалобе содержится информация о нарушении прав и интересов и просьба об их восстановлении, а также обоснованная критика в адрес органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений), должностных лиц и отдельных лиц, в результате необоснованных действий которых либо необоснованного отказа в совершении действий произошло нарушение прав и интересов МДОАУ № 69.

3.Сотрудничество и порядок обращения МДОАУ № 69 в правоохранительные органы.

3.1. Сотрудничество с правоохранительными органами) является важным показателем действительной приверженности МДОАУ № 69 декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах:

3.1.1. МДОАУ № 69 может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно МДОАУ № 69, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в МДОАУ № 69.

3.1.2. МДОАУ № 69 следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.2. Сотрудничество с органами также может проявляться в форме:

3.2.1.Оказания содействия уполномоченным представителям органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности МДОАУ № 69 по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

3.2.2.Оказания содействия уполномоченным представителем органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

3.3. Руководителю, заместителям руководителя МДОАУ № 69 и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

3.4. Руководитель, заместители руководителя и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

3.5. Все письменные обращения к представителям органов, готовятся инициаторами обращений - сотрудниками МДОАУ № 69, предоставляются на согласование руководителю МДОАУ № 69, без визы руководителя МДОАУ № 69 письменные обращения не допускаются.

3.6. К устным обращениям МДОАУ № 69 в органы предъявляются следующие требования:

3.7. Во время личного приема у руководителя МДОАУ № 69, ответственный за антикоррупционную деятельность в устной форме устанавливает фактическое состояние дел в МДОАУ № 69 и делает заявление по существу поставленных вопросов.

3.8. Ответственный за антикоррупционную деятельность или заместитель руководителя МДОАУ № 69 берут на контроль принятое по результатам устного заявления решение и при необходимости запрашивают информацию о ходе и результатах рассмотрения обращения.

5. Сотрудничество и порядок обращения для сотрудников МДОАУ № 69

5.1. По всем фактами проявления коррупции можно сообщить в любой отдел полиции. Информацию так же можно оставить по телефону доверия УМВД России по Оренбургской области: (3532) 79-10-00, воспользоваться рубрикой сайта «Приём обращений», Обратиться в прокуратуру области по телефонам: 8 (3532) 44-07-15, 44-07-13, на круглосуточный телефон доверия 8 (3532) 77-16-78 либо оставить свое обращение в разделе «Интернет-приемная» на сайте прокуратуры области.

5.2. В дежурной части органа внутренних дел, приемной органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Вас обязаны выслушать и принять сообщение, при этом Вам следует поинтересоваться фамилией, должностью и рабочим телефоном сотрудника, принявшего сообщение.

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

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

5.5. В случае отказа принять от Вас сообщение (заявление) о даче взятки Вы имеете право обжаловать эти незаконные действия в вышестоящих инстанциях (районных, областных, республиканских, федеральных), а также подать жалобу на неправомерные действия сотрудников правоохранительных органов в Генеральную прокуратуру Российской Федерации, осуществляющую прокурорский надзор за деятельностью правоохранительных органов и силовых структур. В случае отсутствия реагирования на ваши обращения в правоохранительные органы вы можете: 1. Обратиться с жалобой в Генеральную прокуратуру Российской Федерации (125993, ГСП-3, Россия, Москва, ул. Б. Дмитровка, 15а).

2. Сообщить об этом в Комиссию Общественной палаты Российской Федерации по проблемам безопасности граждан и взаимодействию с системой судебноправоохранительных органов или в Межкомиссионную рабочую группу по развитию системы общественного контроля и противодействию коррупции Общественной палаты Российской Федерации (125993, г. Москва, ГСП-3, Миусская пл., д. 7, стр. 1, Телефон: (495) 221-83-58; Факс: (499)251-60-04

5. Внесение изменений в Настоящий Порядок

5.1. Внесение изменений и дополнений в Настоящий Порядок осуществляется путем подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

5.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Настоящий Порядок осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ № 69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ № 69.