

Комитет по образованию администрации муниципального образования
Тихвинский муниципальный район Ленинградской области

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад Чайка»
(МДОУ «Д/с Чайка»)

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол от 25.12.2020 г №6

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
от 25.12.2020 г. № 54

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ»**

г. Тихвин

2020 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о противодействии коррупции (далее – Положение) в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад Чайка» (далее Учреждение) разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение устанавливает основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Основные принципы противодействия коррупции:

Системы мер противодействия коррупции в Учреждении 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 руководителя и его заместителей. Ключевая роль руководителя его заместителей и ответственного за противодействие коррупции состоит 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 Учреждения коррупционных рисков.
- Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
- Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников учреждения 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 руководителя 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.

II. Основные меры по профилактике противодействия коррупции

Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

- 2.1. Формирование у работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.
- 2.2. Формирование у родителей (законных представителей) воспитанников, нетерпимости к коррупционному поведению.
- 2.3. Проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых администрацией Учреждения на предмет соответствия действующему законодательству.

2.4. Проведение мероприятий по разъяснению работникам Учреждения и родителям (законным представителям) воспитанников законодательства в сфере противодействия коррупции.

III. Основные направления по повышению эффективности противодействия коррупции

3.1. Создание механизма взаимодействия органов управления с органами самоуправления, муниципальными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции.

3.2. Принятие административных и иных мер, направленных на привлечение работников Учреждения и родителей (законных представителей) к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в коллективе и у родителей (законных представителей) негативного отношения к коррупционному поведению.

3.3. Конкретизация полномочий работников Учреждения, отраженных в должностных инструкциях.

3.4. Ознакомление под роспись работников Учреждения с «Положением о противодействии коррупции», «Кодексом этики и служебного поведения работников» и «Планом мероприятий противодействию коррупции в Учреждении».

3.5. Создание условий для уведомления родителей (законных представителей) воспитанников, работников, администрации Учреждения, обо всех случаях коррупционных действий в Учреждении.

IV. Организационные основы противодействия коррупции

Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции осуществляют:

4.1. Комиссия по противодействию коррупции.

4.2. Комиссия по противодействию коррупции создается в начале каждого года и утверждается распорядительным актом заведующего.

4.3. В состав комиссии обязательно входят представители педагогических работников, независимый эксперт (консультант).

4.4. Комиссия по противодействию коррупции:

4.4.1. Ежегодно разрабатывает план мероприятий по противодействию коррупции.

4.4.2. Реализует мероприятия по противодействию коррупции в Учреждении.

4.4.3. Разрабатывает нормативно-правовых актов по противодействию коррупции;

4.4.4. Проводит разъяснительную работу с работниками образовательной организации с целью профилактики коррупционных правонарушений;

4.4.5. Организация антикоррупционного образования в образовательной организации: на педагогическом Совете, на общих собраниях работников образовательной организации, Совете Учреждения, родительских собраниях;

- 4.4.6. Участвует в составлении плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации;
- 4.4.7. Выработка предложений по совершенствованию стимулирования труда работников образовательной организации;
- 4.4.8. Подготавливают документы и материалы для привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 4.4.9. Проводят работы с уведомлениями о получении подарков работниками образовательной организации, обращениями, граждан и работников образовательной организации;
- 4.4.10. Участвуют в работе комиссий по списанию, аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по распределению фонда стимулирования, комиссии по внутреннему финансовому контролю;
- 4.4.11. Организуют и проводят различные мероприятия в день Международного дня борьбы с коррупцией.
- 4.4.12. Осуществляют мониторинг коррупционности в образовательной организации: наблюдение, проведение опросов, анкетирования работников образовательной организации и родителей воспитанников, проведение анализа трудовых договоров, должностных инструкций работников образовательной организации, изучение сведений о заработной плате работников образовательной организации, о целевом расходовании бюджетных средств.
- 4.4.13. Обеспечивают права населения на доступ к информации об антикоррупционной политике образовательной организации: размещение на сайте образовательной организации в сети Интернет по адресу ds11-chayka@yandex.ru нормативно-правовых актов, плана мероприятий по противодействию коррупции в образовательной организации, информации о телефоне доверия для приема сообщений о фактах коррупционных правонарушений.
- 4.4.14. Уведомляет заведующего Учреждения, заведующий Учреждения уведомляет главу администрации Тихвинского района, обо всех случаях возможной личной заинтересованности, связанной с приемом на работу родственников и свойственников.

V. Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения

- 5.1. Все работники Учреждения, родители (законные представители) воспитанников за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.2. В случае, если от имени или в интересах заведующего осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Заключительные положения.

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников и принимаются на его заседании.

6.2. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.