



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Чапаевский детский сад «Орешек»
Советского района Республики Крым**

ПРИНЯТО

На заседании общего собрания
работников МБДОУ «Чапаевский
детский сад «Орешек»
Советского района Республики Крым
Протокол № 12 от «30» октября 2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ
«Чапаевский детский сад «Орешек»
Советского района Республики Крым
_____ Е.В. Путинцева
№ 138-ОД от «30» октября 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБДОУ «Чапаевский детский сад «Орешек»
_____ Л.Р. Сулейманова
«30» октября 2024г

***Антикоррупционная политика
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Чапаевский детский сад «Орешек»
Советского района Республики Крым***

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика (далее по тексту - Политика) МБДОУ «Чапаевский детский сад «Орешек» Советского района Республики Крым (далее по тексту - ДОУ) составлена в рамках исполнения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью реализации мер по предупреждению коррупции.

1.2. Политика МБДОУ «Чапаевский детский сад «Орешек» представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности ДОУ.

1.3. Положения Политики распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Для целей Политики используются следующие основные понятия:

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

Коррупция – злоупотребление должностным 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 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; совершение подобных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Аффилированные лица – физическое и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность ДОУ;

Взятка – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе, когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому лицу, 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 работе;

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе, когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

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

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

Контрагент – любое юридическое и физическое лицо, с которым ДОО вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

План противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый заведующим организации документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействию коррупции;

Предупреждение коррупции – деятельность ДООУ, 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;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с ДООУ;

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 Республики Крым, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами и локальными нормативными актами осуществляет руководство ДООУ, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

2. Цели и задачи Политики

2.1. Целями Политики являются:

- Обеспечение соответствия деятельности ДООУ требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения ДООУ и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в ДООУ;
- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению.

2.2. Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- сформировать у работников единообразное понимание позиции ДООУ о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизировать риски вовлечения работников в коррупционную деятельность;
- определить должностных лиц, ответственных за реализацию Политики и антикоррупционных мер;
- информировать работников о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в ДООУ;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции ДООУ;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2.3. Ключевыми принципами реализации Политики являются:

- 1) неприятие коррупции в любых формах и проявлениях. ДООУ содействует воспитанию правового и гражданского сознания работников путем формирования негативного отношения к коррупционным проявлениям;
- 2) эффективность мероприятий по противодействию коррупции. Создание эффективной системы противодействия коррупции, а также ее систематическое совершенствование с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, в том числе законодательства РФ;
- 3) открытость информации. Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации и институтов гражданского общества к сведениям о своей деятельности, которые в соответствии с действующим законодательством РФ не являются сведениями ограниченного доступа.

В рамках реализации принципа открытости информации ДООУ создает на своем официальном сайте подраздел по вопросам противодействия коррупции. Подраздел наполняется следующей информацией:

- нормативными правовыми и иными актами в сфере противодействия коррупции в действующей редакции;
- внутренними документами ДООУ по вопросам противодействия коррупции;
- памятками, плакатами иным вспомогательным материалом по вопросам профилактики коррупции.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Антикоррупционная политика ДООУ основывается на следующих основных принципах:

- *Принцип соответствия Антикоррупционной политики ДООУ действующему законодательству и общепринятым нормам права.*

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

- *Принцип личного примера руководства.*

Ключевая роль руководства ДООУ в формировании культуры терпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

- *Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников ДООУ о положениях законодательства о противодействии коррупции 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 ДООУ, ее руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ДООУ коррупционных рисков.

- *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

Осуществление в ДООУ антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

- *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для руководителя ДООУ и работников 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 ДООУ за реализацию Антикоррупционной политики.

- *Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в ДООУ антикоррупционных стандартах и процедурах.

- *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

4. Обязанности руководителя и работников, связанные с предупреждением коррупции

4.1. Работники ДОУ знакомятся с Политикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений.

4.2. Заведующий и работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;
- воздержаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Организации;
- воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени ДОУ.

4.3. Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать руководителя ДОУ о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя ДОУ о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить руководителю ДОУ о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

5. Определение должностных лиц МБДОУ, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Заведующий ДОУ является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в ДОУ.

Заведующий ДОУ исходя из стоящих перед ДОУ задач, специфики, штатной численности, назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в ДОУ.

В ДОУ общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляет комиссия по противодействию коррупции.

Обязанности комиссии в сфере противодействия коррупции включают в себя:

- разработку локальных нормативных актов ДОУ, направленных на реализацию, мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами лица или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов заведующему.

Комиссия по противодействию коррупции непосредственно подчиняется заведующему ДОУ.

6. Установление перечня реализуемых ДОУ антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации; Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов; Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства; Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью ДОУ, стандартной антикоррупционной оговорки; Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры 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», телефон доверия и т.п.); Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.); Введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов; Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций; Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации

	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
--	--

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

7. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

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

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

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в ДОУ следует принять Положение о конфликте интересов.

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

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременным.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В ДОУ возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

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

ДОУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ДОУ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;
- увольнение работника из ДОУ по инициативе работника; увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии

решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОО.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заведующий, заместитель заведующего. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В ДОО организуется обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится по следующей тематике:

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

Возможны следующие виды обучения:

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

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

8. Оценка коррупционных рисков

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

8.2. Оценка коррупционных рисков позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности ДОО и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

8.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков состоит из четырех этапов:

- подготовительного
- описания процессов
- идентификации коррупционных рисков
- анализа коррупционных рисков

На подготовительном этапе Заведующий ДОУ принимает решение о проведении оценки коррупционных рисков, определяет методику и план, назначает лиц, ответственных за проведение оценки, определяет полномочия работников в связи с проведением оценки. Оценка коррупционных рисков может быть поручена работникам ДОУ и специальной организации, с которой заключается договор на оказание услуг.

На этапе описания процессов ответственные представляют все направления деятельности ДОУ в форме процессов и подпроцессов, оценивают их на наличие коррупционных рисков.

Коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом ДОУ, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

На этапе идентификации коррупционных рисков ответственные выделяют в каждом анализируемом процессе критические точки и приводят общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке.

На этапе анализа коррупционных рисков определяют для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

По итогам оценки коррупционных рисков они ранжируются, и для каждой выявленной критической точки определяются возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков. Дополнительно оценивается объем финансовых затрат на реализацию этих мер, а также кадровые и иные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра коррупционных рисков. В качестве пояснения к реестру прикладывают отчет о проведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию об использованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер по минимизации идентифицированных коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке.

На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется перечень должностей в ДОУ, замещение которых связано с коррупционными рисками, и проект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в ДОУ.

9. Правила принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

9.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ДОУ осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;
- обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальности сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОУ и ее работника при урегулировании конфликта интересов;
- защиты работника от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОУ.

9.2. Заведующий ДОУ создает комиссию по урегулированию конфликта интересов работников (далее - Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

9.3. В состав Комиссии входят работники ДОУ, председателем Комиссии является старший воспитатель.

9.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, локальными нормативными актами ДОУ, в том числе определяющими порядок деятельности Комиссии.

9.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные решением.

9.6. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы ДОУ, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами ДОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.7. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ДОУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом ДОУ.

9.8. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

9.9. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя старшего воспитателя уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников ДОУ о наличии личной заинтересованности.

9.10. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОУ.

10. Порядок взаимодействия с правоохранительными и иными государственными органами

10.1. ДОУ сообщает в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ДОУ и ее работникам стало известно.

10.2. ДОУ воздерживается от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

10.3. В случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений ДОУ и ее работники обязаны обращаться в соответствующие правоохранительные органы:

- Следственный комитет Республики Крым;
- Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции Республики Крым;
- Главное управление собственной безопасности Республики Крым – если сообщение о фактах коррупции касается непосредственно системы МВД Республики Крым;
- Прокуратуру Республики Крым.

11. Антикоррупционная программа

11.1. ДОУ разрабатывает План мероприятий по профилактике и противодействию коррупции в ДОУ, с целью упорядочивания антикоррупционных мероприятий ДОУ.

11.2. План мероприятий по профилактике и противодействию коррупции в ДОУ является частью антикоррупционной политики ДОУ.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику ДОУ

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Советского района Республики Крым

[illegible]