

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Ленинградский областной центр развития творчества
одаренных детей и юношества «Интеллект»

П Р И К А З

6 декабря 2021 г.

№ 343/1АР

Ленинградская область

«Об утверждении отдельных
нормативных актов по
противодействию коррупции
в ГБУ ДО Центр «Интеллект»

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273 «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 23 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты 8 ноября 2013 года, в целях актуализации отдельных нормативных документов по противодействию коррупции в ГБУ ДО Центр «Интеллект»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить нормативные акты по противодействию коррупции в ГБУ ДО Центр «Интеллект»:

1.1. Антикоррупционная политика ГБУ ДО Центр «Интеллект» (Приложение №1).

1.2. Положение по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (Приложение №2).

1.3. Положение о конфликте интересов ГБУ ДО Центр «Интеллект» (Приложение №3).

1.4. Положение о подарках и знаках делового гостеприимства в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (Приложение №4).

1.5. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ДО Центр «Интеллект» (Приложение №5).

1.6. Правила о порядке сообщения работниками ГБУ ДО Центр «Интеллект» факта получения подарков в связи с их должностным

положением, или исполнением ими должностных обязанностей», сдачи и оценки подарков, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от их реализации (Приложение №6).

1.7. Положение о порядке уведомления директора ГБУ ДО Центр «Интеллект» о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (Приложение №7).

2. Заместителю директора по безопасности Денефнеру В.З.:

2.1. Ознакомить заместителей директора Шаповалову А.Д., Каймакову Е.В., Коваля А.В., главного бухгалтера Осипову Е.А., заведующих отделами Тарлигину Г.Б., Конышева Ю.И., заведующую заочной математической школой Мурову Т.А., специалиста по кадрам Латанскую И.А., специалиста по закупкам Скуратенок Т.В. с вышеуказанными нормативными актами дать соответствующие разъяснения и пояснения по реализации данных локальных документов.

2.2. О всех случаях нарушения законодательных актов по противодействию коррупции работниками ГБУ ДО Центр «Интеллект», контрактными контрагентами мне докладывать незамедлительно.

2.3. Организовать обучение должностных лиц ГБУ ДО Центр «Интеллект» связанных с финансово - хозяйственной деятельностью по программам «противодействие коррупции».

3. Локальные акты по противодействию коррупции ГБУ ДО Центр «Интеллект» утвержденные приказами образовательного учреждения от 12.09.2016 г. № 109/1; 05.10.2016 г. №120/1 и от 18.01.2017 г. №04/1 отменить.

4. Установленным порядком разместить настоящий приказ на официальном сайте ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – Центр).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Д.И.Рочев

Антикоррупционная политика ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящая Антикоррупционная политика является внутренним документом ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее - ЦЕНТР), направленным на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности ЦЕНТРА.

1.3. Основными целями внедрения в ЦЕНТРЕ Антикоррупционной политики являются:

- минимизация риска вовлечения ЦЕНТРА, его руководства и работников в коррупционную деятельность;
- формирование у работников ЦЕНТРА независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики ЦЕНТРА о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в Центре.

1.4. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения Антикоррупционной политики в ЦЕНТРЕ:

- закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Центра;
- определение области применения Политики и круга лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц ЦЕНТРА, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- определение и закрепление обязанностей работников и ЦЕНТРА, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых ЦЕНТРОМ антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, и порядка их выполнения (применения);
- закрепление ответственности сотрудников ЦЕНТРА за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в

виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (**пункт 1 статьи 1** Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 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. N 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.

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

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

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, 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) (**часть 1 статьи 204** Уголовного кодекса Российской Федерации).

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 работника (представителя организации) - 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности ЦЕНТРА

3.1. В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законность;
- 3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- 4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- 5) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- 6) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 7) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

3.2. Система мер противодействия коррупции в ЦЕНТРЕ основывается на следующих принципах:

а) Принцип соответствия Антикоррупционной политики ЦЕНТРА действующему законодательству и общепринятым нормам: соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным Российской Федерацией международным договорам, Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и иным нормативным правовым актам, применяемым к ЦЕНТРУ.

б) Принцип личного примера руководства ЦЕНТРА: руководство ЦЕНТРА должно формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

в) Принцип вовлеченности работников: активное участие работников ЦЕНТРА

независимо от должности в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

г) Принцип нулевой толерантности: неприятие в ЦЕНТРЕ коррупции в любых формах и проявлениях.

д) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ЦЕНТРА, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом степени выявленного риска.

е) Принцип периодической оценки рисков: в ЦЕНТРЕ на периодической основе осуществляется выявление и оценка коррупционных рисков, характерных для деятельности ЦЕНТРА в целом и для отдельных ее подразделений в частности.

ж) Принцип обязательности проверки контрагентов: в ЦЕНТРЕ на постоянной основе осуществляется проверка контрагентов на предмет их терпимости к коррупции, в том числе осуществляется проверка наличия у них собственных антикоррупционных мероприятий или политик, их готовность соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры антикоррупционные условия (оговорки), а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и предотвращения коррупции.

з) Принцип открытости: информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в ЦЕНТРЕ антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

и) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

к) Принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников ЦЕНТРА 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 ЦЕНТРА за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники ЦЕНТРА, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Положения настоящей Антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми ЦЕНТР вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых ЦЕНТРОМ с такими лицами.

5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1. Директор ГБУ ДО Центр «Интеллект» является ответственным за

организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в ЦЕНТРЕ.

5.2. Директор ГБУ ДО Центр «Интеллект» исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры ЦЕНТРА назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

5.3. Основные обязанности лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в ЦЕНТРЕ;

- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в ЦЕНТРЕ;

- разработка и представление на утверждение Директору ГБУ ДО Центр «Интеллект» проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- 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 организации или иными лицами;

- организация работы по заполнению и рассмотрению 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;

- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- индивидуальное консультирование работников;

- участие в организации антикоррупционной пропаганды;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для Директора ГБУ ДО Центр «Интеллект».

6. Обязанности работников и организации, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в ЦЕНТРЕ в связи с исполнением своих должностных обязанностей 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 ЦЕНТРА;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ЦЕНТРА;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики/руководство ЦЕНТРА о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики/руководство ЦЕНТРА о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ЦЕНТРА или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Реализуемые организацией антикоррупционные мероприятия

| Направление | Мероприятие |
|--|---|
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации |
| | Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов |
| | Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства |
| | Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки |
| | Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников |
| Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур | Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.) |
| | Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации |

| | |
|---|--|
| | (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.) |
| | Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов |
| | Введение процедуры информирования работниками работодателя о наличии личной заинтересованности в письменной форме и передачи в доверительное управление ценных бумаг либо принятия добровольного решения об их отчуждении в случае, если выполнение трудовых функций работников затрагивает интересы организации, ценными бумагами которой они владеют |
| | Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций |
| | Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов |
| | Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер |
| | Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском |
| Обучение и информирование работников | Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации |
| | Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| | Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |

В качестве приложения к настоящей Политике в ЦЕНТРЕ ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий с указанием сроков его проведения и ответственного исполнителя.

8. Внедрение стандартов поведения работников организации

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди сотрудников, в ЦЕНТРЕ устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и ЦЕНТРА в целом.

Такие общие правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников организации, утвержденном руководителем ЦЕНТРА.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в ЦЕНТРЕ утверждается Положение о конфликте интересов.

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. В целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятельность работников ЦЕНТРА при осуществлении ими трудовой деятельности, а также нарушения норм действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в ЦЕНТРЕ утверждаются Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

11. Оценка коррупционных рисков

11.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности ЦЕНТРЕ, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками ЦЕНТРА коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды ЦЕНТРА.

11.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности ЦЕНТРА и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

11.3. Оценка коррупционных рисков проводится в ЦЕНТРЕ на регулярной основе.

11.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность ЦЕНТРА в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- выделить "критические точки" - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

- Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено

ЦЕНТРОМ или ее отдельными работниками при совершении "коррупционного правонарушения";

- должности в организации, которые являются "ключевыми" для совершения коррупционного правонарушения, - участие каких должностных лиц ЦЕНТРА необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- На основании проведенного анализа подготовить "карту коррупционных рисков организации" - сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений.

- Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой "критической точки". В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в "критической точке";

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников ЦЕНТРА (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

12. Консультирование и обучение работников организации

12.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

12.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами ЦЕНТРА по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ЦЕНТРА (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).

12.3. При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации. В случае возникновения проблемы формирования учебных групп в ЦЕНТРЕ обучение в группах может быть заменено индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

12.4. В зависимости от времени проведения можно выделить 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 ЦЕНТРА 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.

12.5. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае в ЦЕНТРЕ определяются лица, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

13.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.

13.2. Система внутреннего контроля ЦЕНТРА способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности ЦЕНТРА. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности ЦЕНТРА и обеспечение соответствия деятельности ЦЕНТРА требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов ЦЕНТРА. Для этого система внутреннего контроля и аудита учитывает требования Антикоррупционной политики, реализуемой ЦЕНТРОМ, 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 ЦЕНТРА;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

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

13.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, 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.

14. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

14.1. В антикоррупционной работе ЦЕНТР, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, выделяются два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае в ЦЕНТРЕ внедряются специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения ЦЕНТРА в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В том числе такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т. п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в ЦЕНТРЕ. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

14.2. Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил осуществляется не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций. ЦЕНТР, в частности, обеспечивает проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых им филиалах.

14.3. В ЦЕНТРЕ осуществляется информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте ЦЕНТРА.

15. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

15.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности ЦЕНТРА декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

15.2. ЦЕНТР принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ЦЕНТР (работникам ЦЕНТРА) стало известно.

15.3. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

15.4. Сотрудничество с правоохранительными органами также проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Центра 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.

15.5. Руководству ЦЕНТРА и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в

соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

16. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

16.1. Организация и все ее сотрудники должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

16.2. Все работники Центра вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

16.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

17. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику ЦЕНТРА

17.1. ЦЕНТР осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют Директору ГБУ ДО Центр «Интеллект» соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

17.2. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Положение по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг в ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1. Общие положения

1.1. Снижение уровня коррупции при осуществлении закупок является одной из приоритетных задач, поскольку данная сфера деятельности неразрывно связана с большим объемом средств, выделяемых из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, и наличием существенного количества коррупционных правонарушений.

1.2. Оценка коррупционных рисков позволяет провести анализ проводимых в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – ЦЕНТР) в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ закупочных процедур для целей минимизации уровня коррупции.

1.3. Предупреждение коррупции является одной из наиболее эффективных мер по недопущению совершения работниками ЦЕНТРА коррупционных правонарушений. Качественное предупреждение коррупции возможно в случае, если оно основано на адекватно проведенной оценке коррупционных рисков. Выявление коррупционных рисков позволяет разработать и реализовать превентивные мероприятия, направленные на минимизацию возможности реализации коррупционных рисков и (или) на минимизацию величины вероятного вреда от их реализации. На основании результатов оценки коррупционных рисков возможно принятие адресных мер, учитывающих специфику деятельности ЦЕНТРА, имеющиеся в распоряжении образовательного учреждения ресурсы, включая финансовые, человеческие и временные ресурсы, и иные особенности функционирования ЦЕНТРА.

1.4. Предупреждение коррупции при осуществлении закупок требует понимания процесса осуществления закупок и коррупционных рисков, которые присущи подобному процессу на каждом этапе его реализации. Только в указанных условиях появляется возможность принять адекватные меры, направленные на предупреждение коррупции.

1.5. Результатом использования настоящего Положения будет обеспечение в ЦЕНТРЕ единого подхода к организации работы по:

- выявлению коррупционных рисков, возникающих на разных этапах закупочной деятельности;
- разработке реестра (карты) коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупок (далее – реестр коррупционных рисков), и мер по их минимизации;
- формированию индикаторов коррупции при осуществлении закупок.

1.6. Основные понятия:

- **коррупционный риск** – возможность совершения служащим (работником) коррупционного правонарушения;

- **коррупционное правонарушение** – действие (бездействие) за совершение которого служащие (работники) в соответствии с законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность;

- **оценка коррупционных рисков** – общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков (выявления коррупционных рисков), а также разработки мер по минимизации выявленных коррупционных рисков;

- **коррупционная схема** – способ (совокупность способов) совершения коррупционного правонарушения;

- **идентификация коррупционного риска** – процесс определения для отдельной процедуры потенциально возможных коррупционных схем при закупках в органе (организации);

- **анализ коррупционного риска** – процесс понимания природы коррупционного риска и возможностей для его реализации;

- **индикатор коррупции** – сведения, указывающие на возможность совершения коррупционного правонарушения, а также на реализацию коррупционной схемы;

- **ранжирование коррупционных рисков** – процесс определения значимости выявленных коррупционных рисков в соответствии с принятой в органе (организации) методикой.

2. Задачи и принципы оценки коррупционных рисков при осуществлении закупок

2.1. Оценка коррупционных рисков при осуществлении закупок (далее также – оценка коррупционных рисков) является основой для выстраивания системы профилактики коррупционных правонарушений в ЦЕНТРЕ и позволяет решить задачи по обеспечению:

- системы управления коррупционными рисками, присущими закупочной деятельности;

- соответствия реализуемых мер по профилактике коррупции реальным или возможным способам совершения коррупционных правонарушений, тем самым увеличивая действенность таких мер, повышая эффективность использования финансовых, кадровых, временных и иных ресурсов.

2.2. Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить с учетом следующих основных принципов:

- **законность**: оценка коррупционных рисков не должна противоречить нормативным правовым и иным актам Российской Федерации;

- **полнота**: коррупционные риски могут возникать на каждом этапе осуществления закупки, в этой связи соблюдение данного принципа позволит комплексно рассмотреть закупочный процесс и выявить соответствующие коррупционные риски;

- **рациональное распределение ресурсов**: оценку коррупционных рисков следует проводить с учетом фактических возможностей ЦЕНТРА, в том числе с учетом кадровой, финансовой, временной и иной обеспеченности;

- **взаимосвязь результатов оценки коррупционных рисков с проводимыми мероприятиями по профилактике коррупционных правонарушений;**

- **своевременность и регулярность:** проводить оценку коррупционных рисков целесообразно на системной основе; результаты оценки коррупционных рисков должны быть актуальными и соответствовать существующим обстоятельствам как внутренним (например, организационная структура ЦЕНТРА)), так и внешним (например, учет изменения законодательства Российской Федерации о закупочной деятельности).

В этой связи оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить регулярно (например, раз в два-три года) и при существенном изменении применимых обстоятельств (изменение организационно-штатной структуры органа (организации); перераспределение полномочий между структурными подразделениями ЦЕНТРА; выявление новых коррупционных рисков; выявление фактов совершения коррупционных правонарушений; изменение законодательства Российской Федерации о закупочной деятельности и других применимых нормативных правовых и иных актов и т.д.);

- **адекватность:** принимаемые в целях проведения оценки коррупционных рисков, в том числе минимизации выявленных рисков, меры не должны возлагать на работников избыточную нагрузку, влекущую нарушение нормального осуществления ими своих служебных (трудовых) обязанностей;

- **презумпция добросовестности:** наличие коррупционных индикаторов на различных этапах осуществления закупки само по себе не свидетельствует о свершившемся или планируемом к свершению коррупционном правонарушении и требует комплексного анализа всех обстоятельств ситуации подразделением по профилактике коррупционных правонарушений;

- **исключение субъектности:** предметом оценки коррупционных рисков является процедура осуществления закупки, реализуемая в органе (организации), а не личностные качества участвующих в осуществлении закупки служащих (работников);

- **беспристрастность и профессионализм:** оценку коррупционных рисков необходимо поручать не только лицам, которые являются независимыми по отношению к закупочным процедурам, реализуемым в ЦЕНТРЕ, но и лицам, обладающим необходимыми познаниями в оцениваемой сфере. В этой связи к оценке могут быть привлечены не только работники подразделения по профилактике коррупционных правонарушений, но и работники, непосредственно участвующие в осуществлении закупочных процедур, а также иные лица. Кроме того, рекомендуется организовать повышение квалификации работников, ответственных за проведение оценки коррупционных рисков, по дополнительной профессиональной программе по вопросам, связанным, в частности, с осуществлением закупок;

- **конкретность:** результаты оценки коррупционных рисков должны быть понятны и объективны, не допускать двусмысленных формулировок и иных возможностей неоднозначного толкования.

3. Порядок оценки коррупционных рисков

3.1. Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих при осуществлении закупок, позволяющих злоупотреблять должными (служебными) обязанностями в целях получения служащими (работниками) или третьими лицами материальных и нематериальных выгод вопреки законным интересам общества и государства, органа (организации).

3.2. При проведении оценки коррупционных рисков необходимо установить и определить следующее:

- предмет коррупционного правонарушения (за какие возможные действия (бездействие) служащий (работник) может получить противоправную выгоду);
- используемые коррупционные схемы;
- индикаторы коррупции.

3.3. Процедура оценки коррупционных рисков и принятия мер по минимизации выявленных коррупционных рисков состоит из нескольких последовательных этапов:

- подготовительный этап;
- описание процедуры осуществления закупки в ЦЕНТРЕ;
- идентификация коррупционных рисков;
- анализ коррупционных рисков;
- ранжирование коррупционных рисков;
- разработка мер по минимизации коррупционных рисков;
- утверждение результатов оценки коррупционных рисков;
- мониторинг реализации мер по минимизации выявленных коррупционных рисков.

Подготовительный этап

3.4. Руководителем (уполномоченным должностным лицом) ЦЕНТРА принимается письменное решение (локальный нормативный акт) о проведении оценки коррупционных рисков, в котором отражается следующее:

- персональная ответственность за проведение оценки коррупционных рисков работника подразделения по профилактике коррупционных правонарушений;
- сроки проведения;
- права ответственного работника, а также обязанность руководителей структурных подразделений ЦЕНТРА оказывать содействие в проведении оценки коррупционных рисков;
- формы контроля за проведением оценки;
- иные аспекты, признанные целесообразными к закреплению в локальном нормативном акте ЦЕНТРА.

При необходимости может быть подготовлен план-график проведения оценки коррупционных рисков, предусматривающий, например, этапы проведения оценки коррупционных рисков; промежуточные документы (доклады); порядок и сроки согласования и т.д.

3.5. Для целей оценки коррупционных рисков может формироваться рабочая группа, в состав которой могут входить не только работники подразделения по профилактике коррупционных правонарушений, но работники иных структурных подразделений ЦЕНТРА, например, ответственных за организацию осуществления закупки в ЦЕНТРЕ, и др. При наличии возможности и признании целесообразным к оценке коррупционных рисков могут привлекаться также внешние эксперты, в том числе члены комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (при наличии), общественного совета при государственном органе, органе местного самоуправления (при наличии) и т.д. В таком случае состав рабочей группы также целесообразно закрепить в локальном акте ЦЕНТРА.

3.6. Для целей выявления коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупки, рекомендуется определить внутренние и внешние источники информации.

3.6.1. К внутренним источникам информации можно отнести следующее:

- организационно-штатная структура и штатное расписание ЦЕНТРА в части, касающейся осуществления закупок и иной связанной с ними деятельности;
- положения о структурных подразделениях ЦЕНТРА, участвующих в закупочной деятельности;
- должностные регламенты (инструкции), служебные (трудовые) обязанности работников, участвующих в осуществлении закупки;
- локальные нормативные и иные акты ЦЕНТРА, касающиеся осуществления закупок и иной связанной с ними деятельности;
- результаты внутреннего или внешнего анализа деятельности ЦЕНТРА, касающиеся закупочной деятельности;
- факты, свидетельствующие о нарушении в ЦЕНТРЕ положений законодательства Российской Федерации о закупочной деятельности или иного применимого законодательства Российской Федерации;
- сведения о коррупционных правонарушениях, ранее совершенных работниками при осуществлении закупок;
- материалы ранее проведенных проверок соблюдения работниками ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- сведения бухгалтерского баланса;
- план закупок;
- сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников, участвующих в осуществлении закупки;
- иные документы, в том числе характеризующие порядок (процедуру) осуществления закупки в органе (организации).

3.6.2. К внешним источникам информации можно отнести следующее:

- результаты независимых исследований, посвященных коррупционным рискам при осуществлении закупок;
- нормативные правовые и иные акты Российской Федерации, в частности, о закупочной деятельности;

- обращения граждан и организаций, содержащие информацию о коррупционных правонарушениях при осуществлении закупок;
- сообщения, в том числе о коррупционных правонарушениях, в средствах массовой информации и в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- материалы, представленные ФАС России, Счетной палатой Российской Федерации, Федеральным казначейством, правоохранительными органами, иными государственными органами и органами местного самоуправления, и их должностными лицами, включая акты прокурорского реагирования, и др.;
- материалы проведенных органами прокуратуры мероприятий по надзору за соблюдением законодательства Российской Федерации о закупочной деятельности или иного применимого законодательства Российской Федерации;
- обзоры типовых нарушений, совершаемых при осуществлении закупок;
- иные применимые материалы.

Описание процедуры осуществления закупки в органе (организации)

3.7. При проведении оценки коррупционных рисков необходимо проанализировать не только саму процедуру с точки зрения нормативно определенных (установленных) процедур осуществления закупок и присущих ей коррупционных рисков и индикаторов коррупции, но и детально проанализировать процедуру в целом: с разделением того, что прямо предусмотрено (проистекает) нормативными правовыми и иными актами и того, что происходит на практике ("в жизни").

3.8. Основная задача данного этапа – понять, каким образом в ЦЕНТРЕ фактически происходит осуществление закупки.

Для реализации данной задачи рекомендуется проанализировать информацию, указанную в пункте 3.6 настоящего Положения, и иную применимую и находящуюся в распоряжении ЦЕНТРА информацию.

3.9. По результатам анализа целесообразно представить процедуру осуществления закупки в ЦЕНТРЕ в качестве блок-схемы. Для целей качественного анализа процедуры осуществления закупки в блок-схеме рекомендуется использовать разные функциональные элементы.

3.10. При подготовке рассматриваемой блок-схемы целесообразно организовать ее обсуждение, в частности, со структурными подразделениями ЦЕНТРА, участвующими в осуществлении закупки.

Идентификация коррупционных рисков

3.11. По результатам описания процедуры осуществления закупки, в том числе в качестве блок-схемы, рекомендуется провести идентификацию коррупционных рисков на основании имеющейся в распоряжении ЦЕНТРА информации, указанной в пункте 3.6 настоящего Положения.

3.12. Признаками наличия коррупционного риска при осуществлении закупок может являться наличие у работника:

- дискреционных полномочий, в том числе при подготовке документации, необходимой для осуществления закупки и заключения и исполнения государственного или муниципального контракта либо гражданско-правового договора, предметом которого являются поставка товара, выполнение работы, оказание услуги (в том числе приобретение недвижимого имущества или аренда

имущества) и который заключен образовательным учреждением в соответствии с частями 1, 2.1, 4 и 5 статьи 15 Федерального закона № 44-ФЗ (далее – контракт);

- возможности взаимодействия с потенциальными участниками закупки (то есть потенциальными поставщиками (подрядчиками, исполнителями));

3.13. Для целей выявления коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупок, могут быть использованы различные методы, среди которых можно выделить следующие: - анкетирование; - экспертное обсуждение; - иные методы.

Выбор конкретного метода рекомендуется обосновывать фактическими обстоятельствами, сложившимися в ЦЕНТРЕ.

3.14. Одновременно для идентификации коррупционных рисков могут быть использованы ответы на следующие вопросы:

- кто может быть заинтересован в коррупционном правонарушении?

- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены на рассматриваемом этапе осуществления закупки?

- в чем заключается взаимосвязь возможного коррупционного правонарушения и возможных к получению выгод?

3.15. На каждом этапе осуществления закупки может быть выявлено несколько коррупционных рисков.

3.16. По результатам идентификации коррупционных рисков их целесообразно перенести на блок-схему, подготовленную в соответствии с пунктом 3.9 настоящего Положения.

Анализ коррупционных рисков

3.17. По результатам идентификации коррупционных рисков рекомендуется описать коррупционное правонарушение с точки зрения ее возможных участников и тех действий (бездействия), которые они могут предпринять для извлечения неправомерной выгоды. Особое внимание при этом целесообразно уделить не только определению потенциально возможной коррупционной схемы, но и присущим ей индикаторам коррупции.

3.18. Для проведения указанной работы могут быть использованы ответы на следующие вопросы:

- какие действия (бездействие) приведут к получению неправомерной выгоды в связи с осуществлением закупки?

- каким образом потенциально возможно извлечь неправомерную выгоду?

- кто рискует быть вовлечен в коррупционную схему?

- каким образом возможно обойти механизмы внутреннего (внешнего) контроля?

3.19. При описании коррупционной схемы целесообразно описать следующие аспекты:

- какая выгода может быть неправомерно получена;

- кто может быть заинтересован в получении неправомерной выгоды при осуществлении закупки;

- перечень служащих (работников) организации, участие которых позволит реализовать коррупционную схему;

- описание потенциально возможных способов получения неправомерной выгоды;
- краткое и развернутое описание коррупционной схемы;
- состав коррупционных правонарушений, совершаемых в рамках рассматриваемой коррупционной схемы;
- существующие механизмы внутреннего (внешнего) контроля и способы их обхода;
- иные применимые аспекты.

3.20. При этом стоит разграничивать коррупционные риски и коррупционные схемы от фактов необоснованных закупок, влекущих негативные последствия для ЦЕНТРА, в том числе в виде экономического ущерба.

3.21. При анализе коррупционных рисков процедуру осуществления закупки можно разделить на следующие основные этапы:

- пред-процедурный этап (предусматривающий в том числе процедурные основы осуществления закупок; планирование закупок; подготовку иной документации для осуществления закупки);
- процедурный этап (определение поставщика (подрядчика, исполнителя));
- пост-процедурный этап (исполнение, изменение, расторжение контракта).

3.22. При анализе коррупционных рисков на пред-процедурном этапе целесообразно, в первую очередь, обратить внимание на предполагаемый способ определения поставщика (подрядчика, исполнителя). Для целей профилактики коррупции предпочтительными являются конкурентные способы определения поставщика (подрядчика, исполнителя). Стоит учитывать, что конкурентные процедуры не исключают коррупционные риски, но повышают открытость и прозрачность, позволяют не допустить совершение коррупционных правонарушений.

Одновременно подразделению по профилактике коррупционных правонарушений целесообразно обращать внимание на цель осуществления закупки (ее обоснованность) и на начальную (максимальную) цену контракта, цену контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), начальную сумму цен единиц товара, работы, услуги.

Следует оценить необходимость планируемого к закупке товара, работы и (или) услуги и ее обоснование (соотносится ли планируемый к закупке товар, работа и (или) услуга с целями деятельности органа (организации)).

Подразделению по профилактике коррупционных правонарушений также может быть рекомендовано оценить документацию, подготавливаемую для целей осуществления закупки, через призму возможной аффилированности с потенциальными участниками закупки.

Стоит учитывать также избыточное количество сложных для восприятия формулировок, которые могут использоваться для:

- сокрытия коррупционных правонарушений;
- ограничения возможности осуществления контрольных (мониторинговых) мероприятий;
- необоснованного объединения (дробления) лотов;
- ограничения потенциального количества участников закупок и т.д.

3.23. На процедурном этапе подразделению по профилактике коррупционных правонарушений стоит обратить внимание на оценку заявок, окончательных предложений участников закупки в части критериев такой оценки (например, наличие двусмысленных формулировок, а также критериев, соответствие которым сложно подтвердить).

Кроме того, необходимо проанализировать процесс через призму опасности передачи служебной информации потенциальным участникам закупки, аффилированным с отдельными служащими (работниками).

Вместе с тем необходимо учитывать, что закупка может осуществляться не только в интересах физического (юридического) лица – потенциального поставщика (подрядчика, исполнителя), но и в интересах приобретения конкретного товара, получения конкретной услуги, работы.

3.24. При анализе пост-процедурного этапа необходимо обращать внимание на существенное изменение условий контракта, а также на аспекты, связанные с:

- приемкой поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов поставки товара, выполнения работы, оказания услуги (далее – отдельный этап исполнения контракта);

- оплатой заказчиком поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта;

- взаимодействием заказчика с поставщиком (подрядчиком, исполнителем) при изменении, расторжении контракта в соответствии со статьей 95 Федерального закона № 44-ФЗ, применении мер ответственности и совершении иных действий в случае нарушения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) или заказчиком условий контракта.

3.25. Индикаторы коррупции не позволяют однозначно говорить о коррупционном правонарушении, как свершившемся факте. Даже в условиях большого количества индикаторов коррупции закупка может быть честной, законной.

3.26. Возможные индикаторы коррупции:

- незначительное количество участников закупки;

- существенное количество неконкурентных способов осуществления закупки, то есть в форме закупки у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя);

- в качестве поставщика (подрядчика, исполнителя) выступает одно и то же физическое (юридическое) лицо;

- "регулярные" участники закупки не принимают участие в конкретной закупке;

- участники закупки "неожиданно" отзывают свои заявки; - в качестве субподрядчиков привлекаются участники закупки, неопределенные в качестве поставщика (подрядчика, исполнителя);

- участниками закупки являются юридические лица, обладающие следующими признаками:

- создание по адресу "массовой" регистрации;

- незначительный (минимальный) размер уставного капитала;

- отсутствие на праве собственности или ином законном основании оборудования и других материальных ресурсов для исполнения контракта;

- недавняя регистрация организации (за несколько недель или месяцев до даты объявления торгов);
- отсутствие необходимого количества специалистов требуемого уровня квалификации для исполнения контракта;
- отсутствие непосредственных контактов с контрагентами;
- отсутствие в штатном расписании организации лица, отвечающего за бухгалтерский учет (главного бухгалтера);
- договоры с контрагентом содержат условия, которые не характерны для обычной практики, и т.д.; - в целях создания видимости конкуренции участниками закупки являются физически (юридические) лица, которые объективно не в состоянии исполнить потенциальный контракт, и т.д.

Ранжирование коррупционных рисков

3.27. По результатам описания выявленных коррупционных рисков и применимых коррупционных схем рекомендуется провести оценку их значимости.

3.28. Ранжирование коррупционных рисков может осуществляться с использованием различных методов. Одним из возможных методов ранжирования коррупционных рисков является ранжирование исходя из вероятности реализации и потенциального вреда от реализации такого риска. При признании целесообразным органом (организацией) может быть использован иной метод ранжирования.

3.29. Критерии ранжирования могут выстраиваться исходя из общих подходов либо с учетом правоприменительной практики (например, частота ранее зафиксированных коррупционных правонарушений; возможный экономический ущерб (штраф) и проч.).

3.30. Степень выраженности каждого критерия рекомендуется оценить с использованием количественных показателей. При этом целесообразно разработать четкие критерии оценки степени выраженности и минимизировать влияние субъективного восприятия. Примеры градаций степени выраженности критериев "вероятность реализации" и "потенциальный вред" представлены в таблице 1 и 2 соответственно.

3.31. Обосновывать выбор того или иного количественного показателя рекомендуется на основе объективных данных, которые могут быть закреплены в локальном нормативном акте органа (организации) для целей последующей преемственности процедуры ранжирования и разработки мер по минимизации.

Таблица 1.

Градация степени выраженности критерия «вероятность реализации»

| Степень выраженности | Процентный показатель | Описание |
|-----------------------------|------------------------------|--|
| Очень часто | Более 75 % | Сомнения в том, что событие произойдет практически отсутствуют. В определенных обстоятельствах событие происходит очень часто, что подтверждается аналитическими данными |
| Высокая частота | 50 %-75 % | Событие происходит в большинстве случаев. При определенных обстоятельствах событие является прогнозируемым |

| | | |
|-----------------|-----------|--|
| Средняя частота | 25 %-50 % | Событие происходит редко, но является наблюдаемым |
| Низкая частота | 5 %-25 % | Наступление события не ожидается, хотя в целом оно возможно |
| Очень редко | Менее 5 % | Крайне маловероятно, что событие произойдет, ретроспективный анализ не содержит фактов подобного события (либо случаи единичны), событие происходит исключительно при определенных сложно достижимых обстоятельствах |

Таблица 2.
Градация степени выраженности критерия «потенциальный вред»

| Степень выраженности | Описание |
|----------------------|---|
| Очень тяжелый | Реализация коррупционного риска приведет к существенным потерям, в том числе охраняемым законом ценностям, и нарушению закупочной процедуры |
| Значительный | Реализация коррупционного риска приведет к значительным потерям и нарушению закупочной процедуры |
| Средней тяжести | Риск, который, если не будет пресечен, может привести к ощутимым потерям и нарушению закупочной процедуры |
| Легкий | Риск незначительно влияет на закупочную процедуру, существенного нарушения закупочной процедуры не наблюдается |
| Очень легкий | Потенциальный вред от коррупционного риска крайне незначительный и может быть администрирован служащими (работниками) самостоятельно |

3.32. Значимость коррупционного риска определяется сочетанием рассчитанных критериев посредством, например, использования матрицы коррупционных рисков.

Пример простой матрицы коррупционных рисков представлен в таблице №3.

Таблица 3.
Матрица коррупционных рисков

| | | | | | | |
|---|--------------------|--------------|--------|-----------------|--------------|---------------|
| В р е е Р а О л Я и Т з Н а О ц С и Т и Б | Очень часто | | | | | |
| | Высокая частота | | | | | |
| | Средняя частота | | | | | |
| | Низкая частота | | | | | |
| | Очень редко | | | | | |
| | | Очень легкий | Легкий | Средней тяжести | Значительный | Очень тяжелый |
| | Потенциальный вред | | | | | |

3.33. Необходимо определить, какие коррупционные риски (их величины) требуют первоочередных действий. Например, в отношении матрицы коррупционных рисков формируется т.н. "граница толерантности", посредством которой определяется, какие риски находятся выше "границы толерантности" и, как следствие, требуют принятия мер по минимизации.

В отношении таких рисков рекомендуется осуществлять постоянный контроль и оперативно принять меры по их минимизации.

3.34. Ранжирование коррупционных рисков рекомендуется проводить для определения их действительного статуса:

- регулярно, в частности, для целей определения эффективности реализуемых мер по их минимизации;

- при изменении обстоятельств осуществления закупочной деятельности (например, при внесении изменений в законодательство Российской Федерации о закупочной деятельности);

- при выявлении новых коррупционных рисков;

- при иных обстоятельствах. Выявление новых коррупционных рисков может оказать влияние на ранжирование других коррупционных рисков.

Кроме того, на ранжирование коррупционных рисков оказывает влияние реализация мер, направленных на минимизацию выявленных коррупционных рисков. По результатам реализации мер по минимизации коррупционных рисков ранжирование коррупционных рисков может быть проведено повторно.

Разработка мер по минимизации коррупционных рисков

3.35. Целью минимизации коррупционных рисков является снижение вероятности совершения коррупционного правонарушения и (или) возможного вреда от реализации такого риска (снижение до приемлемого уровня или его исключение).

3.36. Минимизация коррупционных рисков предполагает следующее:

- определение возможных мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков;

- определение коррупционных рисков, минимизация которых находится вне компетенции органа (организации), оценивающего коррупционные риски;

- определение коррупционных рисков, требующих значительных ресурсов для их минимизации или исключения, которыми данный орган (организация) не располагает;

- выбор наиболее эффективных мер по минимизации; - определение ответственных за реализацию мероприятий по минимизации;

- подготовка плана (реестра) мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупок (далее – план по минимизации коррупционных рисков);

- мониторинг реализации мер и их пересмотр (при необходимости) на регулярной основе.

3.37. Для каждого выявленного коррупционного риска рекомендуется определить меры по минимизации. При этом одна и та же мера может быть использована для минимизации нескольких коррупционных рисков.

3.38. В случае невозможности минимизации всех выявленных коррупционных рисков необходимо, в первую очередь, предпринять те меры, которые позволят

минимизировать вероятность реализации и потенциальный вред рисков, указанных в пункте 3.33 настоящего Положения.

3.39. При определении мер по минимизации коррупционных рисков рекомендуется руководствоваться следующим:

- меры должны быть конкретны и понятны: работники, которым адресована такая мера должны осознавать ее суть;
- установление срока (периодичности) реализации мер по минимизации коррупционных рисков;
- определение конкретного результата от реализации меры;
- установление механизмов контроля и мониторинга;
- определение персональной ответственности и служащих (работников) (структурных подразделений органа (организации)), участвующих в реализации и (или) заинтересованных в реализации;
- определение необходимых ресурсов;
- иные аспекты.

3.40. Снижению коррупционных рисков при осуществлении закупок способствует следующее:

- повышение уровня конкуренции, честности и прозрачности при осуществлении закупок (например, обеспечение возможности для широкого круга физических и юридических лиц участвовать в закупочных процедурах и недопущение влияния личной заинтересованности работников на результаты таких процедур);
- повышение (улучшение) знаний и навыков служащих (работников), участвующих в осуществлении закупок;
- усиление контроля за недопущением совершения коррупционных правонарушений при осуществлении закупочных процедур;
- использование стандартизированных процедур и документов при осуществлении закупки "обычных" товаров, работ, услуг;
- проведение правового просвещения и информирования;
- повышение качества юридической экспертизы конкурсной документации в целях исключения противоречивых условий исполнения контракта;
- анализ обоснованности изменения условий контракта, причин затягивания (ускорения) сроков заключения (исполнения) контракта и т.д.

3.41. Возможные меры по минимизации коррупционных рисков включают несколько основных блоков:

1) Организация и регламентация процессов, в том числе:

- детальная регламентация этапа закупочной процедуры, связанной с коррупционными рисками (например, сведение к минимуму дискреционных полномочий служащего (работника));
- минимизация единоличных решений (разумное расширение круга лиц, без участия (согласования) которых не может быть принято решение);
- минимизация ситуаций, при которых работник совмещает функции по принятию решения, связанного с осуществлением закупки, и контролю за его исполнением;

- совершенствование механизма отбора работников для участия в осуществлении закупок, направленное в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;

- иные меры.

2) Совершенствование контрольных и мониторинговых процедур, в том числе:

- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных служащими (работниками), в том числе на основе жалоб, содержащихся в обращениях граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);

- совершенствование механизмов, позволяющих служащим (работникам) своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;

- совершенствование механизмов внутреннего контроля за исполнением служащими (работниками) своих обязанностей, с учетом вероятных способов обхода внедренных процедур контроля;

- иные меры.

3) Информационные и образовательные мероприятия, в том числе:

- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в помещении органа (организации), на официальном сайте органа (организации) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", посредством рассылки на адреса электронных почт работников;

- проведение методических совещаний, семинаров, круглых столов, по вопросам противодействия коррупции в закупочной деятельности;

- иные меры.

3.42. Выбор мер по минимизации коррупционных рисков должен основываться, в частности, на принципе разумности и рационального распределения ресурсов (анализ соотношения потраченных ресурсов к возможным положительным результатам, т.н. "анализ «затраты - выгоды»"). Утверждение результатов оценки коррупционных рисков

3.43. По результатам проведенной оценки коррупционных рисков подразделению по профилактике коррупционных правонарушений рекомендуется составить реестр коррупционных рисков по соответствующей форме.

3.44. В качестве пояснительных документов к реестру коррупционных рисков рекомендуется приложить отчет об оценке коррупционных рисков, содержащий информацию о проделанной работе, в том числе информацию о способах сбора информации, расчете используемых показателей при ранжировании коррупционных рисков, обосновании предлагаемых мер по минимизации, матрицу коррупционных рисков и т.д.

3.45. Одновременно с реестром коррупционных рисков рекомендуется осуществить подготовку плана по минимизации коррупционных рисков, по соответствующей форме. При подготовке плана по минимизации коррупционных рисков учитываются пункты 3.35-3.42 настоящего Положения.

3.46. Проекты реестра коррупционных рисков и плана по минимизации коррупционных рисков целесообразно направить на согласование во все

заинтересованные структурные подразделения ЦЕНТРА. Также данные проекты могут быть рассмотрены на заседании коллегиального органа, в полномочия (функции) которого входят вопросы, связанные с предупреждением коррупции (при наличии).

Рекомендуется установить конкретный срок рассмотрения проектов реестра коррупционных рисков и плана по минимизации коррупционных рисков.

При необходимости проекты реестра коррупционных рисков и плана по минимизации коррупционных рисков дорабатываются с учетом поступивших письменных предложений и замечаний.

3.47. Доработанные (согласованные) проекты реестра коррупционных рисков и плана по минимизации коррупционных рисков представляются на утверждение директора ЦЕНТРА (уполномоченному должностному лицу) и могут впоследствии быть размещены на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Мониторинг реализации мер по минимизации выявленных коррупционных рисков

3.48. Мониторинг реализации мер по минимизации выявленных коррупционных рисков является элементом системы управления такими рисками и проводится в целях оценки эффективности реализуемых мер по минимизации.

3.49. Мониторинг целесообразно проводить на регулярной основе (например, раз в полгода), а также по мере необходимости.

3.50. Подготовку доклада о результатах соответствующего мониторинга, который представляется на рассмотрение руководителю органа (организации) (уполномоченному должностному лицу), рекомендуется осуществлять подразделению по профилактике коррупционных правонарушений.

3.51. Результаты проведенного мониторинга могут являться основанием для повторного проведения оценки коррупционных рисков и (или) внесения изменений в реестр коррупционных рисков и план по минимизации коррупционных рисков.

4. Перечень должностей в ЦЕНТРЕ, замещение которых связано с коррупционными рисками:

- 4.1. Директор;
- 4.2. Заместители директора;
- 4.3. Главный бухгалтер;
- 4.4. Руководитель контрактной службы;
- 4.5. Юрисконсульт;
- 4.6. Ответственные работники за приемку работ, услуг, товаров.

5. Заключительные положения.

Положение об оценке коррупционных рисков пересматривается в случае изменения законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции. Конкретизация отдельных положений об оценке коррупционных рисков может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему Положению. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему вводятся в действие с момента издания приказа об утверждении.

**Реестр коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупок
товаров, работ и услуг
В ГБУ ДО Центр «Интеллект»**

| № п/п | Этапы осуществления закупок | Краткое наименование коррупционного риска | Описание возможной коррупционной схемы | Наименование должностей гражданских служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы | Меры по минимизации коррупционных рисков |
|-------|---|---|---|---|---|
| 1. | Составление технического задания, сбор коммерческих предложений. Определение начальной (максимальной) цены контракта. | Необоснованное расширение (ограничение) круга возможных участников закупок. Необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции. Необоснованное расширение (ограничение), упрощение (усложнение) необходимых условий контракта. Необоснованное завышение (занижение) НМЦК | Предварительный сговор с участниками закупок. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику | Директор Инициаторы закупки Контрактный управляющий | Проведение исследования рынка. Использование типовых описаний объекта закупки. Постоянный мониторинг и опубликование для использования заказчиками цен на часто закупаемые товары, работы, услуги. Использование имеющихся методов для обоснования заказчиком начальной (максимальной) цены контракта. Применение КТРУ и ст.33 ФЗ-44. |
| 2. | Выбор способа определения поставщика | Неадекватный выбор способа закупки по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфике рынка поставщиков. Преднамеренная подмена одного способа закупки другим. | Предварительный сговор с участниками закупок. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику | Контрактный управляющий | Внедрение системы эффективного планирования закупок. Обоснование заказчиком способа определения поставщика. Определение поставщика |

| № п/п | Этапы осуществления закупок | Краткое наименование коррупционного риска | Описание возможной коррупционной схемы | Наименование должностей гражданских служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы | Меры по минимизации коррупционных рисков |
|-------|---|--|--|---|---|
| | | | | | конкурентными способами. |
| 3. | Разработка и размещение извещения о закупке, документации о закупке | Несоответствие извещения об осуществлении закупки, документации о закупке имеющимся финансовым ресурсам (закладываемое в извещение, документацию качество продукции не соответствует (ниже) цене этой продукции, заложенной в проект контракта). Направленность спецификации и критериев оценки заявок, окончательных предложений участников закупки под конкретного поставщика, т.е. включение в извещение, документацию требований о поставке товаров, выполнении работ, оказании услуг, ограничивающих участие других поставщиков. Несоответствие закупаемого объекта имеющимся у поставщиков ресурсам, в т.ч. персоналу (т.е. контракт заведомо предполагает | Предварительный сговор с участниками закупок. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику | Контрактный управляющий | Предоставление заказчиком обоснования описания объекта закупки и начальной (максимальной) цены контракта. Использование типовых описаний объектов закупки, типовых контрактов. Учет заказчиком предложений субъектов общественного контроля в сфере закупок. |

| № п/п | Этапы осуществления закупок | Краткое наименование коррупционного риска | Описание возможной коррупционной схемы | Наименование должностей гражданских служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы | Меры по минимизации коррупционных рисков |
|-------|---|---|--|---|---|
| | | <p>субконтракты с «заказными» организациями). Противоречивость объекта закупки, условий исполнения контракта, условий приемки объекта закупки, гарантийных условий. Объединение в одну закупку разных объектов закупки.</p> | | | |
| 4. | <p>Прием заявок на участие в конкурсе, аукционе, запросе котировок, запросе предложений</p> | <p>Предоставление неполной или недостоверной информации о закупке, подмена разъяснений ссылками на документацию о закупке. Прямые контакты и переговоры с поставщиком. Изменения документации под конкретного поставщика.</p> | <p>Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику</p> | <p>Директор Контрактный управляющий</p> | <p>Анализ закупок контролирующими органами.</p> |
| 5. | <p>Рассмотрение заявок на участие в аукционе и запросе котировок в электронной форме.</p> | <p>Необоснованная дискриминация в отношении поставщиков при рассмотрении и оценке заявок. Использование необъявленных или недопустимых критериев оценки заявок, условий допуска к участию в закупке. Оглашение неполной или неверной информации о</p> | <p>Предварительный сговор с участниками закупок. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику</p> | <p>Директор Контрактный управляющий Комиссия</p> | <p>Указание в документации о закупке максимально подробно критериев оценки товаров, работ, услуг и описания объекта закупки. Ознакомление с результатами независимого мониторинга и оценки эффективности закупок,</p> |

| № п/п | Этапы осуществления закупок | Краткое наименование коррупционного риска | Описание возможной коррупционной схемы | Наименование должностей гражданских служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы | Меры по минимизации коррупционных рисков |
|-------|---|---|---|---|--|
| | | предложения конкурентов. Оглашение несуществующей информации об участнике закупки. Подлог, добавление, изъятие, непринятие заявок на участие в закупках. | | | проведенных субъектами общественного контроля. Формирование заказчиком комиссий по осуществлению закупок. Заполнение Декларации о наличии конфликта интересов при осуществлении закупок членами Единой Комиссии. |
| 6. | Заключение контракта | Необоснованные изменения условий контракта. Затягивание (ускорение) заключения контракта. Запрос недопустимых или необъявленных документов и сведений при заключении контракта. Необоснованный отказ от заключения контракта. | Предварительный сговор с участниками закупок. Наличие среди участников закупки родственников, свойственников. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику | Директор Заместитель директора Контрактный управляющий | Своевременная подготовка и направление заказчиком проектов контрактов победителю закупки. Предоставление информации об осуществлении закупок по запросам субъектов общественного контроля. |
| 7. | Приемка выполненных работ, оказанных услуг и поставленных товаров | Необоснованно жесткие (мягкие) или необъявленные условия приемки продукции по контракту. Необоснованное затягивание (ускорение) приемки по контракту. | Предварительный сговор с участниками закупок. Возврат определенной суммы от стоимости контракта поставщиком заказчику | Директор Ответственные лица за приемку Эксперты | Приемка товаров, работ, услуг соответствующих требованиям, установленным контрактом (договором). Привлечение экспертов к проведению |

| № п/п | Этапы осуществления закупок | Краткое наименование коррупционного риска | Описание возможной коррупционной схемы | Наименование должностей гражданских служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы | Меры по минимизации коррупционных рисков |
|-------|-----------------------------|--|--|---|---|
| | | Намеренное отсутствие контроля за исполнением гарантий или игнорирование гарантийного периода. | | | проверки предоставленных поставщиком результатов, предусмотренных контрактом. |

Реестр мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков, возникающих при осуществлении закупок товаров, работ и услуг в ГБУ ДО Центр «Интеллект»

| № п/п | Наименование меры по минимизации коррупционных рисков | Краткое наименование минимизируемого коррупционного риска | Срок (периодичность) реализации | Ответственный за реализацию гражданский служащий | Планируемый результат |
|-------|--|--|---------------------------------|--|----------------------------------|
| 1. | Проведение исследования рынка. Использование типовых описаний объекта закупки. Постоянный мониторинг и опубликование для использования заказчиками цен на часто закупаемые товары, работы, услуги. Использование имеющихся методов для обоснования заказчиком начальной | Необоснованное расширение (ограничение) круга возможных участников закупок. Необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребность продукции. Необоснованное расширение (ограничение), упрощение (усложнение) необходимых условий контракта. Необоснованное завышение (занижение) НМЦК | Постоянно | Директор Инициаторы контрактов Контрактный управляющий | Минимизация коррупционных рисков |

| № п/п | Наименование меры по минимизации коррупционных рисков | Краткое наименование минимизируемого коррупционного риска | Срок (периодичность) реализации | Ответственный за реализацию гражданский служащий | Планируемый результат |
|-------|--|---|---------------------------------|--|----------------------------------|
| | (максимальной) цены контракта. Применение КТРУ и ст.33 ФЗ-44. | | | | |
| 2. | Внедрение системы эффективного планирования закупок. Обоснование заказчиком способа определения поставщика. Определение поставщика конкурентными способами. | Неадекватный выбор способа закупки по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков. Преднамеренная подмена одного способа закупки другим. | Постоянно | Контрактный управляющий | Минимизация коррупционных рисков |
| 3. | Предоставление заказчиком обоснования описания объекта закупки и начальной (максимальной) цены контракта. Использование типовых описаний объектов закупки, типовых контрактов. Учет заказчиком предложений субъектов общественного контроля в сфере закупок. | Несоответствие извещения об осуществлении закупки, документации о закупке имеющимся финансовым ресурсам (закладываемое в извещение, документацию качество продукции не соответствует (ниже) цене этой продукции, заложенной в проект контракта). Направленность спецификации и критериев оценки заявок, окончательных предложений участников закупки под конкретного поставщика, т.е. включение в | Постоянно | Контрактный управляющий | Минимизация коррупционных рисков |

| № п/п | Наименование меры по минимизации коррупционных рисков | Краткое наименование минимизируемого коррупционного риска | Срок (периодичность) реализации | Ответственный за реализацию гражданский служащий | Планируемый результат |
|-------|---|--|---------------------------------|--|----------------------------------|
| | | <p>извещение, документацию требований о поставке товаров, выполнении работ, оказании услуг, ограничивающих участие других поставщиков. Несоответствие закупаемого объекта имеющимся у поставщиков ресурсам, в т.ч. персоналу (т.е. контракт заведомо предполагает субконтракты с «заказными» организациями). Противоречивость объекта закупки, условий исполнения контракта, условий приемки объекта закупки, гарантийных условий. Объединение в одну закупку разных объектов закупки.</p> | | | |
| 4. | Анализ закупок контролирующими органами. | <p>Предоставление неполной или разной информации о закупке, подмена разъяснений ссылками на документацию о закупке. Прямые контакты и переговоры с поставщиком. Изменения документации под конкретного поставщика.</p> | Постоянно | Директор Контрактный управляющий | Минимизация коррупционных рисков |

| № п/п | Наименование меры по минимизации коррупционных рисков | Краткое наименование минимизируемого коррупционного риска | Срок (периодичность) реализации | Ответственный за реализацию гражданский служащий | Планируемый результат |
|-------|--|---|---------------------------------|--|----------------------------------|
| 5. | <p>Указание в документации о закупке максимально подробно критериев оценки товаров, работ, услуг и описания объекта закупки. Ознакомление с результатами независимого мониторинга и оценки эффективности закупок, проведенных субъектами общественного контроля. Формирование заказчиком комиссий по осуществлению закупок. Заполнение Декларации о наличии конфликта интересов при осуществлении закупок членами Комиссии</p> | <p>Необоснованная дискриминация в отношении поставщиков при рассмотрении и оценке заявок. Использование необъявленных или недопустимых критериев оценки заявок, условий допуска к участию в закупке. Оглашение неполной или неверной информации о предложениях конкурентов. Оглашение несуществующей информации об участнике закупки. Подлог, добавление, изъятие, непринятие заявок на участие в закупках.</p> | Постоянно | Директор Контрактный управляющий Комиссия | Минимизация коррупционных рисков |
| 6. | <p>Своевременная подготовка и направление заказчиком проектов контрактов победителю закупки. Предоставление информации об осуществлении закупок по запросам субъектов общественного контроля.</p> | <p>Необоснованные изменения условий контракта. Затягивание (ускорение) заключения контракта. Запрос недопустимых или необъявленных документов и сведений при заключении контракта. Необоснованный отказ от заключения контракта.</p> | Постоянно | Директор Заместитель директора Контрактный управляющий | Минимизация коррупционных рисков |

| № п/п | Наименование меры по минимизации коррупционных рисков | Краткое наименование минимизируемого коррупционного риска | Срок (периодичность) реализации | Ответственный за реализацию гражданский служащий | Планируемый результат |
|-------|--|---|---------------------------------|--|---|
| 7. | <p>Приемка товаров, работ, услуг соответствующим требованиям, установленным контрактом (договором). Привлечение экспертов к проведению проверки предоставленных поставщиком результатов, предусмотренных контрактом.</p> | <p>Необоснованно жесткие (мягкие) или необъявленные условия приемки продукции по контракту. Необоснованное затягивание (ускорение) приемки по контракту. Намеренное отсутствие контроля за исполнением гарантий или игнорирование гарантийного периода.</p> | Постоянно | <p>Директор Инициатор контракта Эксперты</p> | <p>Минимизация коррупционных рисков</p> |

Положение о конфликте интересов ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», и методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г., с учетом Положения о комиссии по противодействию коррупции в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – ЦЕНТР), а также Положения о комиссии по урегулированию споров в ЦЕНТРЕ, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Данный локальный акт обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников образовательного учреждения.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Центра понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для образовательного учреждения.

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

1.7. Правовое обеспечение конфликта интересов работника ЦЕНТРА определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в образовательном учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.8. При возникновении ситуации конфликта интересов работника образовательного учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.9. Положение включает следующие аспекты:

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

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

Антикоррупционная политика – деятельность Организации, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции;

Коррупция:

- а) 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;
- б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

Противодействие коррупции - деятельность Организации и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению, изучению 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;

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника ЦЕНТРА при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, или юридического, физического лица, а также обучающихся, родителей обучающихся или их законных представителей.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЦЕНТРЕ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для дошкольного образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов дошкольного образовательного учреждения 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) дошкольным образовательным учреждением.

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на следующих работников ЦЕНТРА: директор, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, контрактный управляющий, специалист по кадрам.

4.2. Настоящее Положение доводится до вышеуказанных работников Центра под подпись и размещается на внутреннем сетевом ресурсе образовательного учреждения. При приеме на работу в Центр (на соответствующие должности) работники должны быть ознакомлены с настоящим Положением.

4.3. В нормативных документах Центра, регулирующих трудовые отношения, а также трудовых договорах, заключаемых с работниками, делается ссылка на соблюдение настоящего Положения.

4.4. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров, контрактов на приобретение работ, товаров услуг в этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров, контрактов.

5. Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины, их возникновения

5.1. Основные факторы риска возникновения конфликта интересов:

- нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава ЦЕНТРА, локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов ЦЕНТРА, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов, направленных на антикоррупционные мероприятия, в том числе, в части предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения, установленных ЦЕНТРОМ;
- наличие у руководителей/работников ЦЕНТРА финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми Организация поддерживают деловые отношения;
- предоставление руководителями/работниками ЦЕНТРА деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам ЦЕНТРА в силу личных интересов;
- неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в ЦЕНТРЕ;
- неисполнение договорных обязательств, контрагентами ЦЕНТРА (несвоевременное или некачественное выполнение работ/оказание услуг).

5.2. Причины возникновения конфликта интересов.

5.2.1. Конфликт интересов может возникнуть:

а) в случаях, когда руководители/работники ЦЕНТРА, либо члены их семей или/и лица, находящиеся в близком родстве с руководителем/работником:

- кроме Центра занимают должности в органах управления или контроля других обществ или организаций (в том числе деловых партнеров), в случае если интересы таких обществ или организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами ЦЕНТРА;
- владеют акциями компании - клиента, поставщика товаров, работ или услуг ЦЕНТРА, или сами являются таким клиентом или поставщиком.

б) при осуществлении ЦЕНТРОМ закупочной деятельности, например, в случае, когда:

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках, и/или юридические лица, являющиеся контрагентами ЦЕНТРА;

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании трудовых договоров) или гражданско-правовых (на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках, и/или лицами, являющимися контрагентами ЦЕНТРА;

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), безвозмездные услуги и т.п.) и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках, и/или лиц, являющихся контрагентами ЦЕНТРА;

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках, и/или лиц, являющихся контрагентами ЦЕНТРА;

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с ЦЕНТРОМ, не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к ЦЕНТРУ.

в) при использовании работниками/руководителями ЦЕНТРА своего должностного положения в личных целях, например, для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично или других лиц, в том числе в обмен на выполнение работ или оказание услуг либо в обмен на предоставление конфиденциальной информации.

г) при таком использовании (распространении) инсайдерской информации, которое повлекло наличие у работников/руководителей ЦЕНТРА материальной и/или личной выгоды и как следствие - возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника/руководителя и правами, и законными интересами ЦЕНТРА.

д) при нарушении руководителями/работниками ЦЕНТРА установленных в ЦЕНТРЕ правил поведения при принятии, дарении подарков, приглашений на мероприятия в связи с их деятельностью, протокольными мероприятиями и командировками, которое может повлечь возникновение у руководителя/работника ЦЕНТРА материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам ЦЕНТРА.

е) при осуществлении Организацией благотворительной и спонсорской деятельности в случае, когда:

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, являются единственными учредителями или членами благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь;

- руководители/работники ЦЕНТРА или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных

юридических лиц, которым ЦЕНТР оказывают благотворительную или спонсорскую помощь;

- руководителем/работником ЦЕНТРА допущены нарушения установленных в ЦЕНТРЕ правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые могут повлечь возникновение у работника или руководителя материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам ЦЕНТРА.

5.2.2. Иные случаи нарушения руководителями/работниками ЦЕНТРА законодательства Российской Федерации, локальных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Организации, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителей/работников ЦЕНТРА влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника и правами и законными интересами ЦЕНТРА, в том числе, способное привести к причинению вреда интересам ЦЕНТРА или нанесению ущерба.

5.2.3. Указанные выше факторы риска и причины возникновения конфликта интересов, при которых может возникнуть конфликт интересов не является исчерпывающим.

5.2.4. Конфликт интересов может также возникнуть по иным причинам, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника ЦЕНТРА и правами, и законными интересами ЦЕНТРА, способное привести к причинению вреда интересам ЦЕНТРА.

5.2.5. Следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

6. Предупреждение конфликта интересов

6.1. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации ЦЕНТРА является предупреждение конфликтов интересов.

6.2. Меры предупреждения конфликта интересов:

6.2.1. Регламентация в ЦЕНТРЕ процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий, в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.

6.2.2. Донесение до работников ЦЕНТРА понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.

6.2.3. Оценка рисков коррупционной подверженности бизнес- процессов.

6.2.4. Своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации.

6.2.5. Соблюдение руководителями/работниками ЦЕНТРА требований законодательства Российской Федерации, Устава образовательного

учреждения, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов ЦЕНТРА и стандартов корпоративного поведения.

6.2.6. Осуществление руководителями/работниками ЦЕНТРА своих функций /полномочий, при осуществлении служебных (трудовых)/договорных обязанностей в отношении ЦЕНТРА производить только исходя из интересов образовательного учреждения.

6.2.7. Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника ЦЕНТРА могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами ЦЕНТРА.

6.2.8. Отказ руководителями/работниками ЦЕНТРА от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами ЦЕНТРА, за исключением ведения дел от имени ЦЕНТРА в пределах своих полномочий определенных локальными нормативными документами ЦЕНТРА, договором/выданной доверенностью.

6.2.9. Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений ЦЕНТРА с целью приема на работу, увольнения, а также перемещения работников и получения ими новых должностей.

6.2.10. Отказ руководителей/работников ЦЕНТРА от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам ЦЕНТРА.

6.2.11. Отказ руководителей/работников ЦЕНТРА, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация) от ее использования в личных целях.

6.2.12. Обеспечение осуществления деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов, включая конечных бенефициаров.

6.2.13. Обеспечение осуществления деятельности по сбору информации о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, лиц, претендующих на замещение руководящих должностей и работников, замещающих руководящие должности в ЦЕНТРЕ и членов их семей.

6.2.14. Обеспечение осуществления деятельности по сбору, систематизации и оценке Деклараций о конфликте интереса.

6.2.15. Своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов.

6.2.16. Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации о ЦЕНТРЕ в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

6.2.17. Обеспечение включения в договор, заключаемый с партнерами условий о соблюдении норм настоящего Положения, а также условий об ответственности за несоблюдение норм настоящего Положения (в том числе возможности одностороннего отказа от исполнения договора, в случае несоблюдения).

7. Выявление конфликта интересов

7.1. Методы выявления конфликта интересов.

7.1.1. Анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений

ЦЕНТРА, от физических и/или юридических лиц в порядке, определенном настоящим Положением.

7.1.2 Анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Организации, а также органами внешнего контроля в части выявления признаков конфликта интересов.

7.1.3 Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков конфликта интересов в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулирующими закупочную деятельность ЦЕНТРА.

7.1.4 Анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов ЦЕНТРА, включая информацию о конечном бенефициаре в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулирующими закупочную и договорную деятельность ЦЕНТРА.

7.1.5 Анализ, проверка и оценка сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, лиц, претендующих на замещение руководящих должностей и работников, замещающих руководящие должности в ЦЕНТРЕ, и членов их семей, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами ЦЕНТРА.

7.1.6 Анализ, проверка и оценка сведений, указанных в Декларациях конфликта интересов в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.1.7 Системный мониторинг средств массовой информации и иных источников и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления негативной информации о ЦЕНТРЕ.

7.1.8 Проведение оперативных мероприятий, связанных с выявлением и подтверждением признаков конфликта интересов.

7.1.9 Иные способы и методы, предусмотренные организационно-распорядительными документами ЦЕНТРА.

8. Разрешение предконфликтных ситуаций

8.1. Руководители/работники ЦЕНТРА обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

8.2. В случае возникновения предконфликтной ситуации, руководители/работники ЦЕНТРА должны направить соответствующую информацию (устно или письменно) должностному лицу, ответственному за соблюдение Антикоррупционной политики в течение того рабочего дня, в котором возникла и/или была выявлена предконфликтная ситуация.

8.3. Должностное лицо, ответственное за соблюдение Антикоррупционной политики в течение трех рабочих дней с момента поступления информации рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит письменное заключение о наличии или отсутствии признаков предконфликтной ситуации (далее - заключение).

8.4. Заключение должно содержать:

- сведения об источнике информации о возникновении предконфликтной ситуации;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- рекомендуемые для применения меры и мероприятия по разрешению предконфликтной ситуации.

8.5. Заключение направляется лицу, сообщившему о предконфликтной ситуации, а также Субъекту конфликта интересов.

8.6. Субъекты конфликта интересов осуществляют разрешение предконфликтных ситуаций в соответствии с рекомендованными в Заключении мерами и мероприятиями по разрешению предконфликтной ситуации.

9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

9.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов могут быть следующими:

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

10. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра

10.1. Раскрытия конфликта интересов в ЦЕНТРЕ происходит на постоянной основе, 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 в ходе ведения хозяйственно-финансовой деятельности (заполнение декларации о конфликте интересов).

10.2. Руководством ЦЕНТРА принято решение о ежегодном заполнении рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется приказом руководителя Организации. В Приложении 2 к настоящему Положению приведена типовая Декларация конфликта интересов.

10.3. Первоначальное декларирование.

При трудоустройстве на работу кандидат на занятие вакантной должности в ЦЕНТРЕ, на должность согласно перечню должностей, подлежащих декларированию сведений о конфликте интересов, в обязательном порядке заполняет Декларацию конфликта интересов (далее - Декларация).

Специалист по кадрам, на основании письменного согласия кандидата на занятие вакантной должности, передает Декларацию должностному лицу,

ответственному за соблюдение Антикоррупционной политики, для проведения соответствующей проверки задекларированных сведений.

Срок проведения проверки одной Декларации не должен превышать 3 (трех) рабочих дней с момента получения Декларации кандидата на занятие вакантной должности.

После прохождения проверки Декларация кандидата на занятие вакантной должности и заключения о результатах проведенной проверки на наличие/отсутствие конфликта интересов передается специалисту по кадрам.

В случае если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым ЦЕНТРОМ, с ним заключается трудовой договор. Заполненная Декларация и заключение о проведенной проверке на наличие/отсутствие конфликта интересов хранится у специалиста по кадрам, в личном деле, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

10.4. Ежегодное декларирование.

Ежегодно до 15 декабря каждого года специалист по кадрам производит рассылку Деклараций конфликта интересов по форме согласно Приложению 2, к настоящему Положению декларантам.

В срок до 31 декабря текущего года декларанты заполняют Декларации и передают их специалисту по кадрам.

В срок до 20 января следующего года специалист по кадрам формирует реестр полученных деклараций за предыдущий год и направляет реестр и полученные декларации для проведения проверки задекларированных сведений на наличие/отсутствие конфликта интересов должностному лицу, ответственному за соблюдение Антикоррупционной политики для анализа, оценки и консолидации указанных в них сведений.

Проверенные декларации и заключения о результатах проведенной проверки по каждому декларанту ЦЕНТР и о каждом выявленном случае признаков возможного конфликта интересов (предконфликтной ситуации), а также непосредственной конфликтной ситуации направляются в Комиссию, созданную должностным лицом, ответственным за соблюдение Антикоррупционной политики, для утверждения результатов.

После завершения процесса ежегодного декларирования и утверждения результатов на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов ЦЕНТРА, документы передаются специалисту по кадрам где подшиваются и хранятся в личных делах, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными

10.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов как в вышеуказанных случаях, так и в иных случаях осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

10.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

11. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

11.1. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11.2. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ЦЕНТР 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.

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

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

11.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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

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

12.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный руководитель работника, должностное лицо, ответственное за соблюдение Антикоррупционной политики.

12.2. Должностное лицо, ответственное за соблюдение Антикоррупционной политики принимает от работников и их руководителей письменные сведения о возникшем конфликте интересов и заносит их в журнал регистрации.

13. Разработка и изменение настоящего Положения

13.1. Ответственным за разработку и изменение настоящего Положения является должностное лицо, ответственное за соблюдение Антикоррупционной политики.

13.2. Предложения по внесению изменений в настоящий Регламент могут инициироваться любым структурным подразделением ЦЕНТРА через должностное лицо, ответственное за соблюдение Антикоррупционной политики.

13.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся приказом директора ЦЕНТРА по представлению должностного лица, ответственного за соблюдение Антикоррупционной политики.

13.4. Если настоящее Положение (отдельные его пункты) вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящее Положение (отдельные его пункты) утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящее Положение необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

14. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

14.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого руководителя/работника ЦЕНТРА.

14.2. Соккрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие руководителем/работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и несоблюдение настоящего Положения вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности ЦЕНТРА или нет.

14.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой руководитель/работник Организации знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой и /или профессиональной/договорной деятельности, выразившиеся в неисполнении / ненадлежащем исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей и /или причинении ущерба ЦЕНТРУ, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и организационно-распорядительными документами ЦЕНТРА.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник Центра, принимающий участие в работе жюри (имеющий воздействие на жюри) влияет на результаты конкурса в котором принимает участие ребенок родственника (друга).

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

2. Работник ЦЕНТРА участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник ЦЕНТРА или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с ЦЕНТРОМ, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику ЦЕНТРА, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности учреждения, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник ЦЕНТРА принимает решение о закупке учреждением товаров, услуг, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник ЦЕНТРА, принимает решение о закупке и установке в образовательном учреждении программного обеспечения, патенты на которое принадлежат работнику.

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

5. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с ЦЕНТРОМ.

Пример: работник ЦЕНТРА, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством приемки товаров и услуг, предоставляемых ЦЕНТРУ контрагентами, получает значительные скидки на услуги, товары от подрядной организации, которая является поставщиком ЦЕНТРА.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник ЦЕНТРА, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ЦЕНТРА, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с Днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник ЦЕНТРА уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений образовательного учреждения с подрядной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: подрядная организация заинтересована в заключении долгосрочного договора подряда с ЦЕНТРОМ. Подрядная организация делает предложение трудоустройства работнику ЦЕНТРА, уполномоченному принять решение о заключении договоров подряда, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника ЦЕНТРА.

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

8. Работник ЦЕНТРА использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении финансово-хозяйственных сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник ЦЕНТРА, занимающейся перспективным развитием ЦЕНТРА, сообщает о заинтересованности ЦЕНТРА в приобретении материальных ценностей владельцу этих объектов, который является его другом, родственником.

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

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его непосредственным начальником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке начальником в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования ЦЕНТРА. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Хранение и уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в ЦЕНТРЕ.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов и Положением «Подарки и знаки делового гостеприимства».

(подпись работника)

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

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

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

Раздел №1

| | | |
|-----------|---|--------------------|
| ФИО | | |
| Должность | | |
| | Вопросы | Да/ Нет |
| 1. | Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами в активах организаций, компаний, находящихся в деловых отношениях с ЦЕНТРОМ? | |
| 1.1. | В компании (организации), которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ЦЕНТРОМ или ведет с ним переговоры? | |
| 1.2. | В компании (организации), выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ЦЕНТРОМ? | |
| 2. | Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами: | |
| 2.1. | В компании, находящейся в деловых отношениях или которая ищет возможность построить деловые отношения с ЦЕНТРОМ? | |
| 2.2. | В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ЦЕНТРОМ? | |
| 3. | Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ЦЕНТРА в любой форме, включая, но не ограничиваясь, отчуждением каких-либо активов (имущества) развития бизнеса или другими финансовыми операциями? | |
| 4. | Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица ЦЕНТРА (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? | |
| 5. | 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 ЦЕНТРОМ и другой фирмой, например, Плату от контрагента за содействие в заключении сделки с ЦЕНТРОМ? | |

| | | |
|-----|---|--|
| 6. | 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 приобретения новых возможностей для деятельности ЦЕНТРА? | |
| 7. | Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо Конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, методики, и т.п.), принадлежащие ЦЕНТРУ и ставшие Вам известными по работе или Разработанные Вами для ЦЕНТРА вовремя исполнении Своих обязанностей? | |
| 8. | Использовали ли Вы средства ЦЕНТРА, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации ЦЕНТРА или вызвать конфликт с интересами ЦЕНТРА? | |
| 9. | Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной Деятельности вне занятости в ЦЕНТРА (например, работа По совместительству), которая противоречит требованиям ЦЕНТРА к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью ЦЕНТРА? | |
| 10. | Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в ЦЕНТРЕ, в том числе под Вашим прямым руководством? | |
| 11. | Работает ли в Учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? | |
| 12. | Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в ЦЕНТР; 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? | |
| 13. | Нарушали ли Вы требования Положения «Подарки и знаки делового гостеприимства»? | |
| 14. | 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? | |

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

Раздел №2

Решение руководителя по декларации

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

| | |
|--|--|
| 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 интересами [указать, от каких вопросов] | |
| Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей] | |

Должность _____

_____/_____
Подпись / ФИО

Специалист по кадрам _____
ФИО подпись

« ___ » _____ 20__ г.

Положение о подарках и знаках делового гостеприимства в ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о подарках, знаках делового гостеприимства в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее - «Положение») разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 года 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов действующего законодательства.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим правила приема подарков и знаков делового гостеприимства, полученных работниками ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – ЦЕНТР), вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций, и распространяется на других лиц, с которыми ЦЕНТР вступает в договорные отношения.

1.3. Положение о подарках, знаках делового гостеприимства ЦЕНТРА исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха ЦЕНТРА.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- Под термином «работник» в настоящем Положении понимаются штатные работники с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отношения с ЦЕНТРОМ, независимо от их должности.

- Под термином «подарок» в настоящем Положении понимается любой вид предлагаемого или получаемого платежа, вознаграждения, дара, выгоды, материальные или имущественные ценности, и иные преимущества, не выраженные в конкретных материальных благах.

- Под термином «деловое гостеприимство» в настоящем Положении понимается любая форма предложенного или полученного социально - бытового обслуживания, увеселительных мероприятий, путешествий, проживания или приглашений.

«Получение подарка в связи с должностным положением или в связи с исполнением служебных (должностных) обязанностей» – получение работником ЦЕНТРА лично или через посредника от физических

(юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностной инструкцией, а также в связи с исполнением служебных (должностных) обязанностей в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику профессиональной служебной и трудовой деятельности указанных лиц.

2.2. При употреблении в настоящем Положении терминов, описывающих гостеприимство - "представительские мероприятия", "деловое гостеприимство", "корпоративное гостеприимство" - все термины данного Положения применимы к ним одинаковым образом.

3. Цели и намерения

3.1. Данное Положение преследует следующие цели:

- обеспечение единообразного понимания роли и места подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике ЦЕНТРА;

- осуществление образовательной, хозяйственной и иной приносящей доход деятельности ЦЕНТРА 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 ЦЕНТРА 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 ЦЕНТРА.

- Образовательное учреждение намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности ЦЕНТРА.

4. Правила обмена подарками и знаками делового гостеприимства

4.1. Обмен подарками в процессе хозяйственной и приносящей доход деятельности и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

4.2. Работники ЦЕНТРА 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 Положением.

4.3. ЦЕНТР не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

Подарки и услуги, предоставляемые ЦЕНТРОМ, передаются только от имени образовательного учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника Центра.

В качестве подарков работники ЦЕНТРА должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику ЦЕНТРА.

4.4. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

4.5. Подарки, которые работники (сотрудники) от имени ЦЕНТРА могут передавать другим лицам или принимать от имени ЦЕНТРА в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности ЦЕНТРА либо с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для ЦЕНТРА, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

- не противоречить внутренним документам ЦЕНТРА, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

4.6. Работники, представляя интересы ЦЕНТРА или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

4.7. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

4.8. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

4.9. Не допускается передавать и принимать подарки от имени ЦЕНТРА, его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

4.10. Не допускается принимать подарки в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

4.11. Работникам ЦЕНТРА не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов ЦЕНТРА или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет.

4.12. 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.

4.13. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники ЦЕНТРА обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

4.14. Должностные лица и другие работники ЦЕНТРА не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности ЦЕНТРА, в том числе:

- Для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание ЦЕНТРУ каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну, или иной информации;

- Для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел ЦЕНТРОМ, в т.ч. как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок.

4.15. Работникам ЦЕНТРА запрещается принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов ЦЕНТРА в качестве благодарности за совершенную услугу. Получение денежного вознаграждения в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

4.16. Работникам ЦЕНТРА запрещается принимать:

- Подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- Подарки от обучающихся, находящихся в ЦЕНТРЕ, родителей (законных представителей) иных родственников обучающихся.

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

- Отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного начальника;

- По возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;

- В случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской директору ЦЕНТРА и продолжить работу в установленном в ЦЕНТРЕ порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

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

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

Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция, цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

5. Область применения

5.1. Настоящее Положение является обязательным для всех и каждого работника ЦЕНТРА в период работы в ЦЕНТРЕ.

5.2. Настоящее Положение подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются подарки и знаки делового гостеприимства - напрямую или через посредников.

6. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказами директора ЦЕНТРА.

6.2. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации отдельные нормы настоящего Положения вступают в противоречие с ними, эти нормы утрачивают силу до момента внесения изменений в Положение.

6.3. Лица, на которые распространяет свое действие настоящее Положение, руководствуются действующим законодательством.

Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – Кодекс) разработан с целью создания профессиональной культуры в образовательном учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

3. Кодекс содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам образовательной организации. Кодекс – это свод основных морально - этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию образовательного учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

5. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и других сотрудников образовательной организации, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу, окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

6. ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее-ЦЕНТР) обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в ЦЕНТР, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

7. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб (педагогического совета, администрации и др.) образовательного учреждения.

8. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, а также размещается на официальном сайте ЦЕНТРА.

9. Нормами Кодекса руководствуются все работники образовательного учреждения без исключения.

10. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками образовательной организации и общественности;

- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников образовательной организации и честь их профессии;

- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;

- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса

1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками образовательного учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

- б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательного учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к

нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников образовательного учреждения

1. Источники и принципы, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников образовательного учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику образовательного учреждения;

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

д) уведомлять директора образовательного учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

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

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету образовательного учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в образовательной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности

1. Работник образовательного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников образовательного учреждения

1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с обучающимися; не имеют права побуждать партнеров по образовательному процессу организовывать для работников образовательного учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

6. Нормы профессиональной этики педагогических работников

1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

1. Образовательное учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включаются представители Учредителя образовательного учреждения.

6. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

8. Обращение со служебной информацией

1. Работники образовательного учреждения могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации обучающимся работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

7. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

9. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам образовательного учреждения

1. Работник, наделенный организационно – распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Работники, наделенные организационно – распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно – опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела.

10. Служебное общение

1. В общении работникам образовательного учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательного учреждения недопустимы:

– любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

– пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

– угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Работники образовательного учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с обучающимися, партнерами по образовательной деятельности.

4. Педагог (воспитатель) сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, педагог (воспитатель) должен быть требователен к себе. Требовательность педагога (воспитателя) по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога (воспитателя) и с новой его саморазвития. Педагог (воспитатель) никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Педагог (воспитатель) выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог (воспитатель) стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

8. Педагог (воспитатель) является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог (воспитатель) должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9. Педагог (воспитатель) постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

10. Педагог (воспитатель) не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

11. Педагог (воспитатель) терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам учащихся (воспитанников). Он не имеет право навязывать обучающимся свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

12. Общение между педагогами. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге.

Пренебрежительное отношение недопустимо. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов об образовательном учреждении за пределами образовательного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами образовательного учреждения.

Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, без согласования с руководителем. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

13. Взаимоотношения с администрацией.

Образовательное учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация образовательного учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

В образовательном учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместитель директора и комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Администрация образовательного учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий.

Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы образовательного учреждения.

Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.

Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного воспитателя (педагога), сотрудника от занимаемой должности.

За директором образовательного учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации комиссии, имеет право наложить вето.

Воспитатели, педагоги и сотрудники образовательного учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных работников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь комиссию по урегулированию

споров между участниками образовательных отношений для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

11. Личность педагога

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей

2. Педагог (воспитатель) требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание

3. Для педагога (воспитателя) необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация

1. Своим поведением педагог (воспитатель) поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет педагога (воспитателя) основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.

4. Педагог (воспитатель) воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5. Педагог (воспитатель) имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

6. Педагог (воспитатель) дорожит своей репутацией.

7. Внешний вид сотрудника образовательного учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

12. Основные нормы

1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Педагогический работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему образовательной работы - образование подрастающего поколения.

3. Педагогический работник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

4. Педагогический работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

5. Образовательное учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Педагогический работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой Педагогического работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6. Преданность образовательному учреждению, любовь к делу воспитания и обучение детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

**Правила сообщения работниками ГБУ ДО Центр «Интеллект» факта
получения подарка в связи с их должностным положением, или
исполнением ими должностных обязанностей»**

1. Общие положения.

Настоящие Правила разработаны в соответствии со ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБУ ДО Центр «Интеллект», Кодексом этики и служебного поведения работников ГБУ ДО Центр «Интеллект», Положением о подарках, знаках делового гостеприимства в ГБУ ДО Центр «Интеллект».

Правила определяют порядок сообщения работниками ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее - ЦЕНТР) о получении подарка, в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, его реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации (далее - Правила).

2. Основные положения

2.1. Работники не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей.

2.2. Работники обязаны в порядке, предусмотренном настоящими Правилами, уведомлять ЦЕНТР обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей.

2.3. Уведомление о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением должностных обязанностей (далее - уведомление), составленное согласно приложению №1 к настоящим Правилам, представляется не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ЦЕНТРЕ (в отсутствие ответственного - директору ЦЕНТРА). К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка). В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки лица, получившего подарок.

2.4. Уведомление составляется в 2-х экземплярах, один из которых возвращается работнику, представившему уведомление, с отметкой о регистрации, другой экземпляр направляется в комиссию по урегулированию конфликта интересов ЦЕНТРА.

2.5. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает 3 (три тысячи) рублей, либо стоимость которого работнику не известна, сдается ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ЦЕНТРЕ (в отсутствие ответственного - директору ЦЕНТРА). Ответственный принимает его на хранение по акту приема/передачи, составленному по форме согласно приложению №2 к настоящим Правилам, не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления в журнале регистрации, оформленном по форме согласно приложению № 4 к настоящим Правилам.

2.6. До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет работник, получивший подарок.

2.7. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях Комиссией. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения - экспертным путем. Подарок возвращается сдавшему его работнику по акту возврата подарка, оформленному по форме согласно приложению № 3 к настоящим Правилам, в случае, если его стоимость не превышает 3000 (три тысячи) рублей.

2.8. Бухгалтерия Учреждения обеспечивает включение в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3000 (три тысячи) рублей, в реестр имущества Учреждения.

2.9. Работники, сдавшие подарок, могут его выкупить по стоимости, определенной при принятии на бухгалтерский учет в Учреждении, направив на имя директора Учреждения соответствующее заявление не позднее 2 двух месяцев со дня сдачи подарка.

2.10. Подарок, в отношении которого не поступило заявление, указанное в пункте 2.9. настоящих Правил, может использоваться Учреждением, с учетом заключения Комиссии о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности Учреждения.

2.11. В случае нецелесообразности использования подарка, директором Учреждения принимается решение о реализации подарка и проведении оценки его стоимости для реализации (выкупа), осуществляемой уполномоченными организациями посредством проведения торгов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.12. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа), предусмотренная пунктом 2.9. настоящих Правил, осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

2.13. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, директором Учреждения, принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15. Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в доход соответствующего бюджета в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Уведомление о получении подарка

« ____ » _____ 20 ____ г.

От _____
(Ф.И.О., должность)

Извещение о получении « ____ » _____ 20 ____ г.
(дата получения)

подарка(ов):

(наименование протокольного мероприятия, служебной командировки, другого официального мероприятия, место и дата проведения)

| № | Наименование подарка | Характеристика подарка, его описание | Количество предметов | Стоимость в рублях |
|---|----------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------|
| | | | | |
| | | | | |

Приложение: _____ на _____ листах
(наименование документ)

Лицо, представившее уведомление: _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее уведомление: « ____ » _____ 20 ____ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений № _____

АКТ приема-передачи подарков №

« ____ » _____ 20 ____ г.

Мы, нижеподписавшиеся, составили настоящий акт о том, что _____ сдал, а

(Ф.И.О., должность)

ответственное лицо _____

(Ф.И.О., должность)

получил на ответственное хранение следующие подарок(и):

| № | Наименование подарка | Характеристика подарка, его описание | Количество предметов | Стоимость в рублях |
|---|----------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------|
| | | | | |
| | | | | |

Настоящий акт составлен в трех экземплярах: по одному для работника, для ответственного лица, в бухгалтерию.

Приложение: _____ на _____ листах
(наименование документа)

Лицо, сдавшее подарок(и) _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее подарок(и) _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

АКТ приема-передачи подарков №

« ____ » _____ 20 ____ г.

Ответственное лицо _____
(Ф.И.О., должность)

возвратил работнику _____
(Ф.И.О., должность)

подарок(и): _____

переданный по акту приема/передачи № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Настоящий акт составлен в трех экземплярах: по одному для работника, для ответственного лица, в бухгалтерию.

Лицо, выдавшее подарок(и) _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее подарок(и) _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

**Журнал регистрации уведомлений о получении подарка (ов) работниками
ГБУ ДО Центр «Интеллект»**

| № | Дата | ФИО | Должность | Наименование подарка | Кол-во | Подпись лица, представившего уведомление | Подпись лица, получившего уведомление |
|----------|-------------|------------|------------------|-----------------------------|---------------|---|--|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

**Положение о порядке уведомления директора ГБУ ДО Центр
«Интеллект» о фактах обращения в целях склонения к совершению
коррупционных правонарушений**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее - ЦЕНТР) и других локальных актов ЦЕНТРА.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок уведомления директора Центра, о фактах обращений в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также устанавливает перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, порядок регистрации уведомлений, учреждения проверки данных сведений.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на должностных лиц ЦЕНТРА.

1.4. Работник ЦЕНТРА, не выполнивший обязанность по уведомлению директора о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**2. Порядок уведомления руководителя о фактах обращения в целях
склонения работника ЦЕНТРА к совершению коррупционных
правонарушений**

2.1. Работник ЦЕНТРА обязан уведомить руководителя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения по форме, указанной в приложении 1 к настоящему Положению.

2.2. В случае если работник ЦЕНТРА находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить руководителя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

2.3. В уведомлении указываются следующие сведения:

– персональные данные работника, подающего уведомление (фамилия, имя, отчество, замещаемая должность, контактный телефон);

- фамилия, имя, отчество, должность, все известные сведения о лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;
- сущность предполагаемого правонарушения (действие (бездействие), которое должен совершить (совершил) работник, и способы склонения к совершению коррупционных правонарушений, выгода, предлагаемая работнику, предполагаемые последствия;
- дата и место произошедшего склонения к правонарушению;
- сведения о третьих лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
- информация об уведомлении работником органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений в случае, если указанная информация была направлена уведомителем в соответствующие органы;
- дата подачи уведомления и личная подпись уведомителя.

2.4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника ЦЕНТРА к совершению коррупционных правонарушений.

2.5. Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам ЦЕНТРА в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом руководителя в порядке, установленном настоящим Положением.

3. Порядок регистрации уведомлений

3.1. Уведомление работника ЦЕНТРА подлежит обязательной регистрации.

Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений (*указать должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в ЦЕНТРЕ*).

Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления уведомления работником регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

Копия поступившего уведомления с регистрационным номером, датой и подписью принимающего лица выдается работнику ЦЕНТРА для подтверждения принятия и регистрации сведений.

3.2. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений ЦЕНТРА обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, подавшего уведомление, и несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

3.3. Регистрация представленного уведомления производится в журнале учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения (Предприятия) к совершению коррупционных правонарушений (далее – Журнал учета) по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Журнал учета оформляется и ведется заместителем директора по безопасности Центра, хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Ведение и хранение Журнала учета, а также регистрация уведомлений осуществляется лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в ЦЕНТРЕ.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение Журнала учета.

3.4. В нижнем правом углу последнего листа уведомления ставится регистрационная запись, содержащая:

- входящий номер и дату поступления (в соответствии с записью, внесенной в Журнал учета);
- подпись и расшифровку фамилии лица, зарегистрировавшего уведомление.

3.5. В случае если из уведомления работника следует, что он не уведомил органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, руководитель незамедлительно после поступления к нему уведомления от работника направляет его копию в один из вышеуказанных органов.

3.6. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении, проверка по данному уведомлению организуется в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации и законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности, для чего поступившее уведомление незамедлительно направляется в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

4. Порядок организации и проведения проверки сведений, содержащихся в уведомлении

4.1. После регистрации уведомление в течение рабочего дня передается для рассмотрения руководителю ЦЕНТРА.

4.2. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления.

Проверка включает в себя опрос работника, подавшего уведомление, получение от работника пояснений по сведениям, изложенным в уведомлении. В ходе проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены причины и условия, при которых поступило обращение к

работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4.3. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений по поручению директора ЦЕНТРА направляет полученные в результате проверки документы в органы прокуратуры Российской Федерации, Управление Министерства внутренних дел России по Ленинградской области, Управление Федеральной службы безопасности по Ленинградской области, не позднее 10 рабочих дней с даты его регистрации в журнале.

По решению директора ЦЕНТРА уведомление может быть направлено как одновременно во все перечисленные органы государственной власти, так и в один из них по компетенции.

Приложение 1
к Положению о порядке уведомления
директора о фактах обращения в целях склонения
к совершению коррупционных правонарушений

_____ (наименование должности руководителя,

(ФИО)
от _____

(ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о фактах обращения в целях склонения работника к совершению
коррупционных правонарушений

1. Уведомляю о факте обращения в целях склонения меня к коррупционному правонарушению (далее - склонение к правонарушению) со стороны _____

(указывается Ф.И.О., должность, все известные сведения о лице, склоняющем к правонарушению)

2. Склонение к правонарушению производилось в целях осуществления мною _____

_____ (указывается сущность предполагаемого правонарушения)

3. Склонение к правонарушению осуществлялось посредством _____

_____ (способ склонения: подкуп, угроза, обман и т.д.)

4. Выгода, преследуемая работником Учреждения (Предприятия, предполагаемые последствия _____

5. Склонение к правонарушению произошло в ___ час. ___ мин.

" ___ " _____ 20__ г. в _____

_____ (город, адрес)

6. Склонение к правонарушению производилось _____

_____ (обстоятельства склонения: телефонный разговор, личная встреча, почта и др.)

7. К совершению коррупционных правонарушений имеют отношение следующие лица _____

(указываются сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу и свидетелях)

8. Для разбирательства по существу представляют интерес следующие сведения:

_____ (указываются иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства дела)

_____ (дата заполнения уведомления)

_____ (подпись)

Подтверждаю, что мною уведомлены органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

«__» _____ 20__ г. _____
(подпись, ФИО)

Уведомление зарегистрировано «__» _____ 20__ г.

Регистрационный № _____

(подпись, ФИО, должность специалиста)

