

Антикоррупционные стандарты

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей Станция Юных Техников Хабаровского муниципального района хабаровского края

I. Общие положения

1. Антикоррупционные стандарты МБОУ ДОД СЮТ, созданного в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления (далее - Антикоррупционные стандарты), представляют собой базовые положения, определяющие основные задачи, принципы и мероприятия, направленные на предупреждение коррупции, в целях обеспечения добросовестной работы МБОУ ДОД СЮТ (далее - учреждение).

2. Задачами применения Антикоррупционных стандартов являются:
повышение открытости и прозрачности деятельности учреждения;
создание эффективного механизма профилактики коррупционных проявлений, минимизации рисков вовлечения учреждения и ее работников в коррупционную деятельность;

формирование у работников учреждения негативного отношения к коррупционным проявлениям, а также навыков антикоррупционного поведения;

минимизация имущественного и репутационного ущерба учреждения путем предотвращения коррупционных действий.

II. Должностные лица учреждения, ответственные за внедрение Антикоррупционных стандартов

3. Реализацию мер, направленных на внедрение Антикоррупционных стандартов, в учреждении осуществляют: директор, ответственный за профилактику коррупционных нарушений в организации.

О фактах воспрепятствования деятельности по внедрению Антикоррупционных стандартов либо нарушения их положений незамедлительно информируется директор организации.

III. Принципы Антикоррупционных стандартов

4. Антикоррупционные стандарты основываются на следующих принципах:
законность;
открытость и прозрачность деятельности;
добросовестная конкуренция;
приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
сотрудничество с институтами гражданского общества;
постоянный контроль и мониторинг.

IV. Мероприятия, направленные на предупреждение коррупции

5. Реализация мероприятий по предупреждению коррупции в учреждении осуществляется в соответствии с планом противодействия коррупции.

6. Мероприятиями, направленными на предупреждение коррупции, являются:

6.1. Предотвращение, выявление и урегулирование конфликта интересов, стороной которого являются работники учреждения.

В целях предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов директор учреждения утверждает перечень должностей работников организации (далее - перечень) (Приложение 4 к Антикоррупционным стандартам), ежегодно заполняющих декларацию конфликта интересов, (приложение 1 к Антикоррупционным стандартам), который подлежит актуализации не реже одного раза в год.

В случае положительного ответа на любой из вопросов, указанных в декларации конфликта интересов, данная информация направляется руководителями учреждения не позднее 3 рабочих дней со дня принятия решения по декларации конфликта интересов в Администрацию.

В перечень включаются лица, занимающие должности: директор, заместители директора, главный бухгалтер, работник контрактной службы (контрактный управляющий). В перечень могут быть включены иные работники учреждения, осуществляющие исполнение обязанностей, связанных с коррупционными рисками.

6.2. Оценка коррупционных рисков учреждения.

Учреждение не реже 1 раза в год осуществляет оценку коррупционных рисков в соответствии с методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанными Министерством труда и социального развития Российской Федерации, с учетом специфики деятельности учреждения.

6.3. Предупреждение коррупции при взаимодействии с контрагентами:

6.3.1. Поддержание деловых (хозяйственных) отношений с контрагентами, которые осуществляют свою деятельность на принципах законности, добросовестной конкуренции, заботятся о собственной репутации, реализуют собственные меры по предупреждению коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

6.3.2. Предварительная оценка деловой репутации контрагентов учреждения в целях снижения риска ее вовлечения в коррупционную деятельность.

6.4. Антикоррупционное просвещение работников.

Учреждение на постоянной основе обеспечивает информирование работников о требованиях законодательства о противодействии коррупции, а также обучение работников, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений, по образовательным программам в сфере противодействия коррупции.

6.5. Внутренний контроль и аудит.

Осуществление на постоянной основе внутреннего контроля и аудита хозяйственных операций учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Взаимодействие с контрольно-надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции:

6.6.1. Обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений учреждение сообщает в правоохранительные органы и информирует Администрации.

6.6.2. Учреждение воздерживается от применения санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно-надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых функций информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

6.6.3. Директор и работники оказывают содействие правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов совершения коррупционных правонарушений, а также предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащихся в них данных.

V. Антикоррупционные стандарты поведения работников учреждения

7. Директор и работники учреждения должны неукоснительно соблюдать требования законодательства Российской Федерации, законодательства, муниципальные правовые акты о противодействии коррупции, а также локальные нормативные акты учреждения, в том числе настоящие Антикоррупционные стандарты.

8. Работники учреждения:

исполняют трудовые функции добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

исходят из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;

исключают действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых функций;

соблюдают правила делового поведения и общения;

не используют должностное положение в личных целях.

9. Работники учреждения, включенные в перечень, принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

10. Работники учреждения уведомляют директора обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (приложение 3 к Антикоррупционным стандартам).

11. За нарушение требований законодательства Российской Федерации, законодательства, а также локальных нормативных актов учреждения директор и работники организации несут предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

**ДЕКЛАРАЦИЯ¹
конфликта интересов**

Я, _____,
(Ф.И.О.)

ознакомлен с Антикоррупционными стандартами Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее - Учреждение), требования указанных стандартов и Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в

_____ (наименование организации)

мне понятны.

_____ (подпись работника)

_____ (Фамилия, инициалы)

Кому: (указывается ФИО директора учреждения)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего декларацию конфликта интересов, - далее декларация)	
Должность:	
Дата заполнения:	« ____ » _____ г.

Трудовая деятельность за последние 10 лет

Дата		Наименование организации	Должность	Адрес организации
начало	окончание			

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «Да» или «Нет» на каждый из них.²

Вопросы:

1. Владете ли Вы или Ваши родственники³ акциями (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности учреждения.

¹Предоставляется ежегодно

²Ответ «Да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения.

³ Супруг(а), родители, дети (в том числе приемные), родные братья и сестры.

2. Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления, работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Учреждения.

3. Замещаете ли Вы или Ваши родственники должности в органах государственной власти Хабаровского края и (или) органах местного самоуправления муниципальных образований Хабаровского района (при положительном ответе указать орган и должность).

4. Работают ли в Учреждении Ваши родственники (при положительном ответе указать степень родства, Ф.И.О., должность).

5. Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности Учреждения.

6. Участвовали ли Вы от лица Учреждения в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность.

Если на какой-либо из вопросов Вы ответили «Да», то сообщали ли Вы об этом в письменной форме руководителю Учреждения либо должностным лицам Учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

При ответе «Да» на любой из указанных выше вопросов - подробно изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что указанные выше вопросы мне понятны, данные мною ответы и пояснительная информация являются исчерпывающими и достоверными.

(подпись работника)

(Фамилия, инициалы)

Декларацию принял⁴:

(подпись работника)

(Фамилия, инициалы)

Решение по декларации:

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего его работника, создает или может создать конфликт с интересами учреждения	

⁴Заполняется должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Рекомендуется изменить трудовые функции работника (указать, какие обязанности), в том числе путем перевода его на иную должность	
Рекомендуется временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его трудовыми функциями и личными интересами	
Рекомендуется рассмотреть вопрос об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	
Рекомендуется передать декларацию руководителю организации для рассмотрения вопроса о принятии мер по урегулированию конфликтов интересов в связи с тем, что (указать причины)	

И.о.Директора МБОУ ДОД СЮТ

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
трудовых функций, включаемых в должностную инструкцию лица,
ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в
Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Станция
юных техников»

1. Обеспечивает взаимодействие Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «МБОУ ДОД СЮТ» (далее - учреждение) с правоохранительными органами по вопросам реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений в учреждении.
2. Разрабатывает и внедряет в практику стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы учреждения.
3. Оказывает работникам учреждения консультативную помощь по вопросам, связанным с применением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.
4. Обеспечивает реализацию работниками учреждения обязанности уведомлять директора учреждения, органы прокуратуры Российской Федерации, правоохранительные, следственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.
5. Осуществляет правовой мониторинг законодательства Российской Федерации, законодательства Московской области в сфере противодействия коррупции с целью актуализации локальных актов учреждения.
6. Осуществляет мониторинг эффективности мер по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
7. Осуществляет разработку плана противодействия коррупции (в случае, если такой план разрабатывается в организации) и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики в учреждении.
8. Организует мероприятия, направленные на предотвращение и урегулирование конфликта интересов в учреждении.
9. Осуществляет в организации антикоррупционную пропаганду и просвещение.
10. Разрабатывает меры по снижению коррупционных рисков в учреждении.
11. Вносит предложения по совершенствованию деятельности в сфере профилактики коррупционных и иных правонарушений в учреждении, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов учреждения по вопросам, относящимся к его компетенции.
12. Осуществляет учет уведомлений о факте обращения в целях склонения работников учреждения к совершению коррупционных правонарушений, незамедлительно информирует об этом директора учреждения.
13. Незамедлительно информирует директора учреждения о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками учреждения, контрагентами учреждения или иными лицами.
14. Сообщает директору учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника учреждения конфликте интересов.
15. Обеспечивает подготовку документов и материалов для директора учреждения по вопросам привлечения работников учреждения к ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение 3
к Антикоррупционным стандартам

Руководителю _____
(организационно-правовая форма
и наименование организации)

— (Ф.И.О.)
от _____
(Ф.И.О. работника учреждения, должность,
телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о факте обращения в целях склонения работника к совершению
коррупционных правонарушений**

Сообщаю, что:

- 1) _____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в
связи с исполнением им трудовых функций каких-либо лиц в целях склонения его к
совершению коррупционных правонарушений)

(дата, место, время)

- 2) _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был
бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

_____;

- 3) _____
(все известные сведения о физическом лице, склоняющем к коррупционному
правонарушению, юридическом лице, в интересах которого работнику предлагается
совершить коррупционное правонарушение)

_____;

- 4) _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также
информация об отказе (согласии) работника принять предложение лица о совершении
коррупционного правонарушения)

_____;

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

(дата)

Регистрация: № _____ от «____» _____ 20____ г.

Приложение 4
к Антикоррупционным стандартам

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения,
осуществляющих исполнение обязанностей,
связанных с коррупционными рисками,

в _____,
(наименование и организационно-правовая форма организации)

функции и полномочия учредителя в отношении которой
осуществляет Администрация городского округа Жуковский

№ п/п	ФИО (если изменяли фамилию, имя или отчество, то укажите их, а также когда, где и по какой причине изменяли)	Должность	Дата и место рождения	Место жительства/ регистрации	ИНН	СНИЛС	Паспорт (номер, серия, когда и кем выдан)
1	2	3	4	5	6	7	8

Приложение 2

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов⁵ Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей Станция Юных Техников Хабаровского муниципального района хабаровского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станции юных техников» (далее - учреждение), в ходе исполнения ими трудовых функций.

Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Настоящее Положение распространяется на заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактного управляющего) учреждения, а также на работников учреждения, должности которых включены в перечень должностей в учреждении, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее - работники учреждения).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностных лиц учреждения, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в учреждения осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов учреждения и ее работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, также о возможном возникновении конфликта интересов

5. В случае возникновения или возможного возникновения у работника учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая

⁵Локальным нормативным актом организации утверждается Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в учреждении, работник учреждения подает на имя руководителя организации уведомление (приложение к настоящему Положению).

Понятие «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора учреждения должностным лицом учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

8. По результатам рассмотрения должностным лицом учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

9. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

10. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору учреждения.

11. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

12. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения.

13. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) учреждение не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

14. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

ограничение доступа работника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

пересмотр и изменение трудовых функций работника учреждения;

временное отстранение работника учреждения от должности;

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов

И.о. Директору _____
(организационно-правовая форма
и наименование учреждения)

(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О. работника учреждения, должность,
телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых функций, которая приводит
или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по урегулированию споров
в Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования детей
Станция Юных Техников Хабаровского муниципального района хабаровского
края

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию споров в МБОУ ДОД СЮТ «Станция юных техников» (далее – Комиссия) создается в учреждении для разрешения споров, разногласий и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе деятельности учреждения.

1.2. Комиссия является первичным органом по рассмотрению споров, разногласий и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе деятельности учреждения. К их числу относятся споры в связи с:

а) приемом, отчислением и восстановлением обучающихся, режимом занятий, формами, периодичностью и порядком контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

б) обеспечением необходимых условий для обучения с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья обучающихся;

в) обеспечением прав, обучающихся на обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному обучению в пределах осваиваемой образовательной программы;

г) зачетом учреждением результатов освоения обучающимися учебных предметов и дополнительных образовательных программ в других учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность;

д) обеспечением прав обучающихся на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья;

е) обеспечением права обучающихся на развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, выставках, смотрах, соревнованиях, иных массовых мероприятиях;

ж) объективностью в оценке знаний обучающихся по предмету;

з) иные споры.

1.3. Комиссия не является органом по рассмотрению индивидуальных или коллективных трудовых споров.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется следующими документами:

- Конституцией Российской Федерации;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации";

- Уставом учреждения; настоящим Положением;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

2. Организация работы Комиссии

2.1. Комиссия создается приказом директора учреждения.

2.2. В состав Комиссии включаются работники учреждения. Председателем Комиссии является директор учреждения.

2.3. Деятельность членов Комиссии осуществляется на безвозмездной основе.

2.4. Заседания Комиссии проводятся для рассмотрения обращений обучающихся, их родителей (законных представителей) или работников учреждения в случаях, когда стороны не смогли урегулировать разногласия самостоятельно.

2.5. Обращение подается в письменной форме. В нем указываются конкретные факты или признаки нарушения прав участников образовательных отношений, существо претензий и предложений.

2.6. Комиссией не рассматриваются анонимные обращения, а также обращения по конфликтным ситуациям, если конфликт был исчерпан на момент обращения. Комиссия вправе отказать в рассмотрении обращения (при отсутствии уважительных причин), если обращение поступило в Комиссию по истечении шести месяцев после того, как произошел конфликт (нарушение права).

2.7. Совершеннолетние обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, права которых были нарушены, работники учреждения, являющиеся стороной конфликта, а также иные работники учреждения могут быть приглашены на заседание Комиссии.

3. Решение Комиссии

3.1. Комиссия рассматривает обращение не позднее десяти рабочих дней со дня его поступления.

3.2. По результатам рассмотрения обращения Комиссия принимает решение, в котором должны содержаться выводы об удовлетворении просьбы, содержащейся в обращении, либо об отказе в удовлетворении просьбы.

3.3. На основе выводов, содержащихся в решении Комиссии, руководитель учреждения обязан принять необходимые меры по устранению допущенных нарушений прав участников образовательного процесса, а также меры, призванные исключить или не допустить конфликтную ситуацию в процессе деятельности учреждения.

3.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается директором учреждения и другими членами Комиссии. Протокол хранится в учреждении в течение пяти лет.

3.5. Лицо, направившее обращение, письменно уведомляется о результатах рассмотрения обращения.