

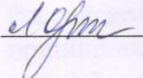
ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ ДО ГЦИР
Протокол №1 от 30.01.2017г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом от 30.01.2017г. № 6

Директор МБОУДОД «ГЦИР»
А.В.Хаирова
2017 г.



Мнение выборного
Профсоюзного органа
МБОУДОД «ГЦИР»
от 30.01.2017г №1 учтено.

 Л.А.Орлова

ПОЛОЖЕНИЕ о противодействии коррупции МБОУ ДО ГЦИР

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о противодействии коррупции (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Самарской области от 10.03.2009 № 23 –ГД «О противодействии коррупции в Самарской области» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение регулирует отношения в сфере противодействия коррупции.

1.3. Целью Положения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в МБОУ ДО ГЦИР (далее – Организация).

1.4. задачами Положения являются определение основных принципов противодействию коррупции в Организации, регулирование и предотвращение конфликтов интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.5. Основными направлениями деятельности Организации в сфере противодействия коррупции, в пределах представленных полномочий являются:

1.5.1. Проведение единой политики в области противодействия коррупции.

1.5.2. взаимодействие с уполномоченными органом мэрии городского округа Тольятти в сфере противодействия коррупции, органом мэрии, в мэрии по противодействию коррупции, федеральными органами исполнительной власти, гражданами и институтами гражданского общества по вопросам реализации антикоррупционного законодательства.

1.5.3. Создание и обеспечение деятельности комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов.

1.5.4. Закрепление основных норм антикоррупционного законодательства в Уставе Организации, в Коллективном договоре и в трудовых договорах.

1.5.5. Совершенствование структуры Организации с одновременным привлечением на работу квалифицированных специалистов.

1.5.6. Публичность и открытость Организации.

1.5.7. предотвращение и урегулирование конфликтов интересов. Ограничение влияния частных интересов, личных интересов, личной заинтересованности работников Организации на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

1.5.8. Обеспечение добросовестности, открытости, прозрачности, добросовестной конкуренции и объективности при осуществления закупок, товаров, работ и услуг.

1.5.9. проведение юридической и антикоррупционной экспертизы действующих нормативных актов и проектов нормативных актов Организации, с целью своевременного выявления коррупциогенных факторов.

1.5.10. Соблюдения работниками Организации этических норм и правил служебного поведения с целью достойного выполнения возложенных задач и функций (соблюдение Кодекса этики и служебного поведения).

1.5.11. соблюдение работниками Организации требований трудового и антикоррупционного законодательства.

1.5.12. Проведение антикоррупционной пропаганды и формирование в коллективе терпимого отношения к коррупционному поведению.

1.5.13. Усиление контроля за решением вопросов, содержащих в обращениях граждан и юридических лиц.

1.5.14. Повышение уровня ответственности муниципальных служащих за качество и своевременность выполнения возложенных задач и функций, а также за принятие мер по устранению причин и условий, способствующих проявлениям коррупции.

1.5.15. Разработка и утверждение руководителям Организации годовых (полугодовых) планов мероприятий по противодействию коррупции, обеспечения контроля за ходом его выполнения.

1.5.16. Организация обучения и формирование у работников навыков антикоррупционного поведения и нетерпимого отношения к коррупции.

1.5.17. изучение и использование в деятельности Организации передового опыта в сфере противодействия коррупции.

1.5.18. Назначение ответственных должностных лиц , информационное и организационно – техническое обеспечение деятельности Организации в сфере противодействия коррупции.

1.5.19. Подготовка справок, информации. Отчётов о ходе реализации мер антикоррупционной направленности.

1.5.20. Повышение уровня оплаты труда и социальной защищённости работников, стимулирование их антикоррупционного поведения.

Термины 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 представление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Противодействие коррупции – деятельность организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению 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.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направлена на введение элементов корпоративной культуры, правил и процедур регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

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

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

Кодекс этики и служебного поведения – свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым должны руководствоваться работники организации независимо от замещаемой ими должности.

Положение о конфликте интересов – документ, регламентирующий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Декларация конфликтов интересов – документ, содержащий сведения выявляющие конфликт интересов.

Близкие родственники – лица, состоящие в родственных отношениях (родители и дети, супруги, гражданские супруги, бабушка, дедушка и внуки, родные и двоюродные братья и сестры, усыновители и усыновленные).

Контрагент – любой хозяйствующий субъект, имеющий деловые отношения с организацией, в том числе поставщик, подрядчик, субподрядчик, клиент.

Организация – муниципальное учреждение и предприятие, находящиеся в ведомственном подчинении мэрии городского округа Тольятти.

Работники организации – руководители и работники муниципальных учреждений и предприятий, находящихся в ведомственном подчинении мэрии городского округа Тольятти.