

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 146»



Е.Ю. Коваленко

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 50 от 20.01.2023 г.

Заведующий МДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 146»

О.П. Астафьева



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА № 146»
г. САРАТОВА**

Принято на общем собрании
трудового коллектива МДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 146»
Протокол № 56 от 20.01.2023 г.

1. Основные положения

1.1. «Положение об антикоррупционной политике муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г., основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, в целях обеспечения реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 146» г. Саратова (далее - Организация).

1.2. Антикоррупционная политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

2. Термины и определения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие термины, определения и сокращения:

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

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

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

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

2.1.5. **Взятка** - получение работником 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 работника Организации либо если оно, в силу должностного положения, может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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

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

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

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Организации

3.1. Ключевые принципы системы мер противодействия коррупции в Организации:

3.1.1. Принцип соответствия политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Организации.

3.1.2. Принцип личного примера руководства Организации.

Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников Организации.

Информированность работников Организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, его заведующего и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Организации коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Организации 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 заведующего Организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах ведения договорных отношений.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики Организации, являются работники Организации, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Организация вступает в договорные отношения.

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

5.1. Приказом заведующего в Организации назначен ответственный за организацию и осуществление мероприятий по реализации антикоррупционной политики.

5.2. На ответственного за организацию и осуществление мероприятий по реализации антикоррупционной политики возложены следующие обязанности:

- обеспечение соблюдения работниками Организации правил внутреннего трудового распорядка;
- оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике Кодекса этики и служебного поведения Организации
- рассмотрение обращений, граждан и организаций, содержащих сведения о коррупции, поступивших непосредственно в Организацию и направленных для рассмотрения из органов государственной власти и местного самоуправления, правоохранительных и иных правоприменительных органов, общественных и иных организаций;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Организации к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- регистрация уведомлений представителя работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений путем внесения записей в журнал регистрации;
- передача зарегистрированных уведомлений представителя работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений на рассмотрение заведующего Организации с целью организации последующей проверки сведений, содержащихся в уведомлениях;

- организация проверки сведений, содержащихся в уведомлениях Организации о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

- организация правового просвещения и антикоррупционного образования работников Организации, в т.ч. индивидуального консультирования;

- мониторинг коррупционных проявлений в деятельности Организации;

- создание условий для уведомления родителями (законными представителями) воспитанников администрации Организации обо всех случаях вымогания у них взяток работниками;

- разработка и представление на утверждение заведующему Организации проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- подготовка планов противодействия коррупции, отчетных документов о реализации антикоррупционной политики Организации (при необходимости);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Организации;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- предоставление в соответствии с действующим законодательством информации о деятельности Организации в сфере реализации антикоррупционной политики;

- подготовка отчетных материалов по результатам антикоррупционной работы заведующему Организации.

6. Закрепление обязанностей работников и Организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Обязанности работников Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Организации.

5.2. Общие обязанности работников Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

- незамедлительно информировать заведующего Организации или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать заведующего Организации или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;
- сообщать заведующему Организации или ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Установление перечня, проводимых Организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

7.1. В антикоррупционную политику Организации включен перечень конкретных мероприятий, которые Организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции в текущем году. Перечень антикоррупционных мероприятий варьируется и зависит от конкретных потребностей и возможностей Организации на текущий год.

7.2. План мероприятий по противодействию коррупции Организации принимается на общем собрании трудового коллектива Организации и затем утверждается приказом заведующего Организации.

8. Внутренний контроль и аудит

8.1. Система внутреннего контроля и аудита Организации способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Организации и обеспечивает надежность и достоверность финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации, соответствие деятельности Организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Организации.

8.2. Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Организацией, в том числе:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

8.3. 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.

8.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом уделяется внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

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

8.5. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий заведующий Организации и ее работники руководствуются положениями законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

9. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

9.1. В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, условно выделены два направления.

9.2. Установление и сохранение 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 договорных отношений, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах: в этом случае Организация внедряет специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения

риска вовлечения Организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Такая проверка представляет 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 также уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

9.3. Распространение среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Организации. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

9.4. Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил осуществляется не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

10.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Организации (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации) в Организации по приказу заведующего Организации создается комиссия по этике, соблюдению требований к поведению и урегулированию конфликта интересов работников.

10.3. Положение о комиссии по этике, соблюдению требований к поведению и урегулированию конфликта интересов работников - это внутренний документ Организации, устанавливающий порядок образования и работы комиссии.

11. Оценка коррупционных рисков

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

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

11.2.Направления деятельности Организации, связанные с повышенными коррупционными рисками:

- прием детей в Организацию;
- прием на работу в Организацию;
- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд Организации;
- инвентаризация имущества и материальных ценностей Организации;
- составление неофициальной отчетности по направлениям деятельности Организации, в т.ч. искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной деятельности любого работника Организации;
- осуществление администрацией внутри контрольной деятельности в Организации;
- аттестация педагогических работников Организации;
- распределение стимулирующих выплат работникам Организации;
- действия распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным полномочиям работника Организации;
- бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными обязанностями работника Организации;
- возбуждение и рассмотрение дел работников Организации об административных правонарушениях, проведение административного расследования;
- участие работников Организации в коллегиальных органах, принимающих решения;
- деятельность работников Организации, участвующих в организации питания дошкольников;
- при проведении расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний с воспитанниками и работниками Организации;
- в ходе заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- по результатам рассмотрения обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных правонарушениях;
- по результатам рассмотрения уведомлений представителя работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

11.3. Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого или рабочего процесса в Организации, позволяющих злоупотреблять должностными обязанностями в целях получения, как для должностных лиц, так и для аффилированных лиц выгоды материального характера (имущество, услуги или льготы), а также иной (нематериальной) выгоды вопреки законным интересам Организации, общества и государства.

В этой связи в ходе проведения данной работы в Организации выявлены те административные процедуры, которые являются предметом коррупционных отношений, а также определена степень участия (широта дискреционных полномочий) должностных лиц в реализации коррупционно-опасных функций.

Критериями, характеризующими степень участия должностного лица (работника Организации) в осуществлении коррупционно-опасных функций, служили следующие действия:

- использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;
- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Организацию, при приеме детей в Организацию;
- оказание неправомерного предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении приносящей доход деятельности;
- использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;
- требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций;
- дарение подарков и оказание неслужебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий и др.;

К «высокой» степени участия должностных лиц в осуществлении коррупционно-опасных функций относятся лица, в должностные обязанности которых входит:

- право решающей подписи;
- подготовка и визирование проектов решений;
- участие в коллегиальных органах, принимающих решения;
- составление справок, актов проверок, контроль за устранением выявленных нарушений т.п.;
- организация финансово-хозяйственной деятельности Организации;
- организация образовательного процесса;
- организация медицинского обслуживания детей;
- организация питания детей;
- обеспечение здоровых и безопасных условий в Организации.

Результатом реализации вышеизложенных мероприятий является сформированный перечень должностей работников Организации, замещение которых связано с коррупционными рисками:

- заведующий Организации (высокий степень);
- заведующий хозяйством;
- педагогические работники;
- повара;
- медицинский персонал;
- кладовщик.

В соответствии с антикоррупционным законодательством «заведующий» – это должность, которая включена в обозначенный перечень должностей, а значит, заведующий Организации обязана представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов семьи.

11.4. Минимизация коррупционных рисков в Организации либо их устранение достигается различными методами: от реинжиниринга соответствующей коррупционно-опасной функции до введения препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

В этой связи, в Организации проводятся мероприятия:

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Организации (материально-ответственных лиц) с представителями контрагентов, органов государственной власти и др., например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- исключение необходимости личного взаимодействия (общения) должностных лиц (работников) с гражданами и организациями;
- совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий, рабочих групп;
- установление дополнительных форм отчетности работников Организации о результатах принятых решений.

В целях недопущения совершения должностными лицами Организации коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности на постоянной основе реализуются мероприятия, посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Проверочные мероприятия проводятся на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений работников, граждан и организаций;
- использования средств видеонаблюдения в местах приема граждан и представителей организаций;

- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

12. Внедрение стандартов поведения работников Организации

12.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Организации. С этой целью разработан и принят Кодекс этики и служебного поведения работников Организации, который устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников Организации, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

12.2. Кодекс этики и служебного поведения закрепляют как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

13. Консультирование и обучение работников Организации

13.1. При организации обучения работников Организации по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категории обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

13.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- в государственном и частном секторах экономики(теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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.

13.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Организации антикоррупционным стандартам поведения.

14.2. Организация принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации (работникам) стало известно.

14.3. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Организации, закреплена за лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

14.4. 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.

14.5. Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в форме: оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

14.6. Заведующий Организации и ее сотрудники обязаны 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 возможно привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

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

15. Участие Организации в коллективных инициативах по противодействию коррупции

15.1. Организация может не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

15.2. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности возможно участие в следующих мероприятиях:

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- участие в формировании Реестра надежных партнеров;
- публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

16. Порядок пересмотра и внесения изменений

16.1. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.