

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДЕТСКИЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР"
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
(МБУДО «ДЭЦ»)**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «ДЭЦ»
_____ Ю.А. Никифорова

УТВЕРЖДЕНА
приказом от 05.09.2024 № 129
Директор
МБУДО «ДЭЦ»
_____ Ж.Ю. Точенюк

**Антикоррупционная политика
МБУДО «ДЭЦ»**

г. Ялта, 2024

1. Общие положения.

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» (далее- Закон) на основании Уголовного кодекса Российской Федерации (далее- УК Российской Федерации), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее-273-ФЗ), Методических рекомендаций по разработке и принятию мер по предупреждению и борьбе с коррупцией (далее-Рекомендации) от 08.11.2013, подготовленных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Антикоррупционная политика отражает приверженность коллектива МБУДО «ДЭЦ» (далее-Центр) высоким этическим требованиям и стандартам, отражает принципы открытой и честной деятельности и представляет собой комплекс последовательных и взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение (минимизацию) причин и условий, порождающих и питающих коррупционные нарушения в деятельности Центра.

1.3. Используемые понятия и определения.

1.3.1. Взятка-получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, другого имущества в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления других имущественных прав за совершение действий (бездействия) 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 (бездействиям), а равно за общее покровительство по службе (ч.1 ст.290 УК Российской Федерации).

1.3.2. Коммерческий подкуп-незаконная передача должностному лицу, исполняющему управленческие функции, денег, ценных бумаг, другого имущества в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления других имущественных прав за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

1.3.3. 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;

1.3.4. 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:

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.

1.3.5. Предупреждение коррупции-деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными актами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

1.3.6. Контрагент- любое российское или иностранное юридическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых соглашений.

1.3.7. Конфликт интересов-ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Школы, работником которой он является (ч.1 ст. 10 Закона).

1.3.8. Конфликт интересов педагогического работника-ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (п.3 ст.2 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

1.3.9. Личная заинтересованность работника- возможность получения им при исполнении своих должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (ч.2 ст.10 Закона).

2. Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики.

2.1. Целью внедрения Антикоррупционной политики является стремление Учреждения к усовершенствованию корпоративной культуры и поддержанию своей деловой репутации на должном уровне.

2.2. Задачами внедрения Антикоррупционной политики являются:

-минимизация рисков вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность;

-формирование у всех участников отношений в сфере образования единообразного понимания политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

-информирование участников образовательных отношений Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

3. Основные принципы Антикоррупционной политики Учреждения.

3.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации, иным нормативным правовым и локальным нормативным актам Учреждения.

3.2. Принцип личного примера руководства.

Директор Учреждения и администрация Учреждения должны формировать этический стандарт непримиримого отношения ко всем формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример работникам учреждения.

3.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о принципах антикоррупционной политики, антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании антикоррупционных процедур и стандартов.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и внедрение комплекса мероприятий и адекватных процедур, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, директора и его администрации, работников в коррупционную деятельность, разумно отвечающих выявленным в Учреждении коррупционным рискам.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении антикоррупционных мероприятий и процедур, имеющих низкую стоимость, обеспечивающих простоту реализации и имеющих значимый результат.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением (неисполнением) должностных обязанностей, а также персональная ответственность директора и административных работников за реализацию настоящей Антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров и участников образовательных отношений о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах осуществления образовательной деятельности.

3.8. Принцип регулярного мониторинга и постоянного контроля.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности проведения антикоррупционных мероприятий, внедрения антикоррупционных стандартов и процедур, контроль за их соблюдением, а при необходимости пересмотр и (или) дополнение ранее принятых.

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

4.1. Действие настоящей Антикоррупционной политики распространяется на всех работников Учреждения, а также на весь круг юридических и физических лиц в тех случаях, когда Учреждением с ними заключены договоры, либо есть иные внутренние документы, из которых (или прямо в соответствии с законодательством) следуют их служебные обязанности.

4.2. Директор Учреждения отвечает за весь круг мероприятий, направленных на реализацию принципов настоящей Антикоррупционной политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

4.3. Непосредственно реализацию настоящей Антикоррупционной политики осуществляет должностное лицо, назначенное ответственным за профилактику антикоррупционных и других правонарушений, назначенное приказом директора Учреждения.

5. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и распространением коррупции

5.1. С целью формирования антикоррупционных стандартов поведения, необходимостью противодействия и предупреждения коррупции все работники Учреждения обязаны:

-воздерживаться от совершения или участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

-воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано, как готовность к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

-незамедлительно информировать непосредственно директора или лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, о всех случаях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

-незамедлительно информировать непосредственно директора или лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, о ставшей ему известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения, контрагентами или иными лицами;

-сообщить директору, непосредственно руководителю или лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, о возможности возникновения либо возникшем у него конфликте интересов.

5.2. Уведомление директора, непосредственно руководителя или лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, осуществляется в строгом соответствии с Порядком уведомления руководителя о случаях коррупционного нарушения.

6. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур

6.1. Антикоррупционные стандарты и процедуры имеют более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с недопустимостью совершения коррупционных правонарушений.

6.2. Внедрение системы антикоррупционных стандартов и процедур направлено на решение двух основных задач:

- ограничить круг возможных действий работника, которые могут привести к его попаданию в ситуацию конфликта интересов;

- затруднить осуществление или сокрытие уже имевших место коррупционных правонарушений.

6.3. В данные стандарты и процедуры включены положения, устанавливающие ряд правил (порядков) поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и учреждения в целом.

6.4. Установление для работников стандартов и процедур антикоррупционного поведения предусмотрено в Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения.

6.5. К антикоррупционным мероприятиям, стандартам, процедурам относятся:

6.5.1. Разработка и внедрение Положения о конфликте интересов;

6.5.2. Внесение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, антикоррупционной оговорки;

6.5.3. Внесение антикоррупционных положений в трудовые договоры;

6.5.4. Разработка и введение в действие локального нормативного акта, регламентирующего процедуру информирования работниками директора, непосредственного руководителя, лица, ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений, о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.

6.5.5. Разработка и введение в действие локального нормативного акта, регламентирующего процедуру информирования директора, непосредственного руководителя, лица, ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений, о ставших известными работнику случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядок рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи такой информации.

6.5.6. Разработка и введение в действие локального нормативного акта, регламентирующего процедуру информирования работниками директора, непосредственного руководителя, лица, ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений, о возникновении конфликта интересов и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов.

6.5.7. Ежегодное проведение оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных такому риску, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

6.5.8. Ежегодное ознакомление работников Учреждения под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.

6.5.9. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении.

6.5.10. Ежегодное проведение оценки работы по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении.

6.5.11. Подготовка и распространение отчётов по результатам мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

6.6. Основные направления и меры по предупреждению и противодействию коррупции отражены в таблице:

Направление	Меры
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников МБУДО «ДЭЦ». Разработка и принятие Положения о конфликте интересов МБУДО «ДЭЦ», уведомления о конфликте интересов. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры и должностные инструкции работников.
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками директора, непосредственного руководителя, лица ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений, о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.

	<p>Введение в действие локального нормативного акта, регламентирующего процедуру информирования работниками директора, непосредственного руководителя, лица, ответственного за предупреждение коррупционных правонарушений, о возникновении конфликта интересов и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов (Приложение 1).</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных такому риску, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.</p> <p>При заключении трудового или гражданско-правового договора о выполнении работ (оказании услуг) с бывшим государственным (муниципальным) служащим, в обязательном порядке уведомляется его работодатель по последнему месту службы.</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление под роспись поступающих на работу с Антикоррупционной политикой.</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита требованиям антикоррупционной политики учреждения	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в учреждении.</p>
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.
Информирование общественности	Регулярное размещение и обновление на официальном сайте учреждения текстов действующих локальных нормативных актов по профилактике и противодействию коррупции.

7. Ответственность Учреждения и его работников за не соблюдение требований Антикоррупционной политики.

7.1. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской

Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.2. Если от имени или в интересах Учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционного правонарушения, к Учреждению как к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч.1 ст.14 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

7.3. За несоблюдение требований настоящей Антикоррупционной политики и (или) совершение коррупционного правонарушения или правонарушения, создающего условия для совершения коррупционного правонарушения, работники Учреждения несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч.1. ст.13 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

7.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к Учреждению, как к юридическому лицу, не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо (ч.2.ст.14 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

8. Порядок пересмотра и внесение изменений

8.1. Пересмотр и внесение изменений в Антикоррупционную политику производится в случае изменения законодательства Российской Федерации.

8.2. Работа по актуализации Антикоррупционной политики учреждения осуществляется ответственным лицом за предупреждение коррупции и (или) назначенными директором иными должностными лицами.

Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов

1. Настоящий Порядок определяет процедуру уведомления работодателя работником МБУДО «ДЭЦ» (далее Учреждение) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
2. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, по форме, указанной в приложении 1 к Положению о конфликте интересов.
3. В случае если работник Учреждения находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем возникновения личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.
4. Работник Учреждения, не выполнивший обязанность по уведомлению работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
5. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.
6. Регистрация представленного уведомления производится в Журнале регистрации уведомлений о возникновении у работников Учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Журнал регистрации) по форме согласно приложению 2 к Положению о конфликте интересов.
7. Журнал регистрации оформляется и ведется в (наименование организационно-кадрового подразделения Учреждения), хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.
8. Ведение и хранение журнала регистрации, а также регистрация уведомлений осуществляется уполномоченным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.
9. Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение журнала регистрации.
10. Зарегистрированное уведомление в день его получения передается руководителю Учреждения.
11. Руководитель Учреждения рассматривает уведомление в течение 3 рабочих дней, направляет уведомление в комиссию по противодействию коррупции, по итогам рассмотрения принимает меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Карта коррупционных рисков

№ п/п	Коррупционно-опасные функции	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1. Функции, связанные с основным видом деятельности учреждения					
1.1	Организация деятельности образовательного учреждения	Директор, Заместители директора, заведующие отделом, методисты	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности.	Средняя	Информационная открытость ОУ: - размещение оперативной, достоверной информации на официальном сайте МБУДО «ДЭЦ». - Проведение антикоррупционного образования просвещения работников, информирование сотрудников об антикоррупционной политике, проводимой в МБУДО «ДЭЦ». - Рассмотрение вопросов антикоррупционной направленности на совещаниях, педагогических советах, ознакомление сотрудников нормативными документами. - Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики МБУДО «ДЭЦ». - Разъяснение работникам положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
1.2	Оказание услуг	Директор, педагоги дополнительно	1. Требование от получателей услуг денежных средств за оказание бесплатных услуг.	Высокая вероятность, значительный	1. Внутренний контроль за исполнением работниками должностных обязанностей,

		го образования	2. Необоснованная выдача документации вследствие сговора с получателем услуг; необоснованное обогащение	потенциальный вред	основанный на механизме проверочных мероприятий. 2. Контроль за оформлением документации. 3. Использование средств видеонаблюдения и аудиозаписи в местах приема граждан. 4. Организация внутреннего контроля за качеством оказания услуг.
2. Трудовые отношения					
2.1	Принятие на работу сотрудников	Директор, специалист по кадровому делопроизводству	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ, протекционизм, семейственность и др.) при оформлении на работу.	Низкая вероятность, незначительный потенциальный вред.	1. Разъяснение работникам положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 2. Проведение собеседования при приеме на работу.
2.2	Оплата труда работников	Директор	1. Оплата рабочего времени не в полном объеме. 2. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте. 3. Неправомерность установления выплат стимулирующего характера.	Средняя вероятность, значительный потенциальный вред.	1. Разъяснение работникам положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 2. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии со штатным расписанием. 3. Установление выплат стимулирующего характера постоянно-действующей комиссией на основании оценочных листов и представлений заведующих отделами и заместителей директора
3. Закупочная деятельность для нужд учреждения					
3.1	Определение предмета и цены закупки	Работники, ответственные за осуществление закупок, директор	1. В одной закупке объединяются разнородные товары, работы, услуги, чтобы ограничить конкуренцию и привлечь к исполнению заказа конкретного поставщика, аффилированного с заказчиком или выплачивающим ему незаконное вознаграждение.	Высокая вероятность, значительный потенциальный вред.	1. Установлен запрет на объединение в одной закупке несвязанных между собой товаров, работ, услуг. 2. Прием жалоб от возможных поставщиков на ограничение конкуренции. 3. Оценка обоснованности установленных требований к предмету закупки. Прием жалоб от возможных поставщиков на ограничение конкуренции.

			<p>2. Характеристики товара, работы или услуги определены таким образом, что он может быть приобретен только у одного поставщика. Поставщик аффилирован с заказчиком или выплачивает ему незаконное вознаграждение.</p> <p>3. Срок поставки товара, оказания услуг, выполнения работ заведомо недостаточен для добросовестного поставщика. Поставщик аффилирован с заказчиком или выплачивает ему незаконное вознаграждение.</p>		<p>4. .Оценка целесообразности объединения в одной закупке разных товаров, работ, услуг для закупок, в состав которых входит более одного товара, работы, услуги.</p> <p>5. Проверка наличия возможной аффилированности между заказчиком и поставщиком.</p>
3.2	Оценка заявок и выбор поставщика	Работники, ответственные за осуществление закупок, директор	<p>1. Отклонение всех заявок с проведением повторной закупки. Сведения о поступивших заявках передаются «своему» исполнителю и помогают ему выиграть повторную закупку.</p> <p>2.Признание несоответствующей требованиям заявки участника аукциона, предложившего самую низкую цену. Победителем признается участник, предложивший почти самую низкую цену, которая по</p>	Высокая вероятность, значительный потенциальный вред.	<p>1.Ограничение возможности закупающим работникам предоставлять кому-либо сведения о ходе закупок, проводить не предусмотренные переговоры с участниками.</p> <p>2. Ограничение возможности закупающим работникам получать какие-либо выгоды от проведения закупки, кроме официально предусмотренных заказчиком или организатором закупки.</p> <p>3. Обязанность участников представить информацию о цепочке собственников, справку о наличии конфликта интересов и/или связей, носящих характер аффилированности.</p>

			<p>существу является достаточно высокой.</p> <p>3. Закупка у «своего» исполнителя с необоснованным отклонением остальных заявок.</p> <p>4. Закупка у «своего» исполнителя при сговоре с другими участниками.</p> <p>5. Завышение стоимости закупки за счет привлечения посредников.</p>		<p>4. Разъяснение понятия аффилированности, установление требований к разрешению выявленных ситуаций аффилированности.</p> <p>5. Требование согласования решения о заключении договора с участником, чья заявка была единственной признанной соответствующей требованиям (для конкурентной закупки).</p> <p>6. Установление требования согласования для случаев, когда соответствующими требованиям документации о закупке признаются заявки нескольких участников, с признаками аффилированности между собой.</p> <p>7. Наличие перечня оснований, когда может проводиться закупка у единственного поставщика.</p> <p>8. Недопущение осуществления закупки у перекупщика, а не у реального поставщика (в случае закупки у единственного поставщика).</p>
3.3	Публикация информации о закупке	Директор, специалист по закупкам	<p>1. При обязательной публикации информации в электронной системе используются неправильные классификаторы или наименование закупки, не отражающее ее содержание. При таком ограничении конкуренции к исполнению заказа привлекается поставщик, аффилированный с заказчиком или выплачивающий ему</p>	<p>Высокая вероятность, значительный потенциальный вред.</p>	<p>1. Проверка документации (открытие/ чтение /копирование) закупки.</p> <p>2. Прием жалоб от возможных поставщиков на ограничение конкуренции. Проверка наличия возможной аффилированности между заказчиком и поставщиком.</p> <p>3. Опубликованные документы закупки невозможно или сложно открыть, прочитать, скопировать. К исполнению заказа привлекается поставщик, аффилированный с заказчиком или выплачивающий ему незаконное вознаграждение</p>

			незаконное вознаграждение. Работники учреждения, формирующие документы о закупке		
4. Распоряжение бюджетными средствами и имуществом учреждения					
4.1	Принятие решений об использовании бюджетных средств.	Директор, специалист по закупкам	Нецелевое использование бюджетных средств	Средняя вероятность, значительный потенциальный вред.	1. Разъяснение работникам положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 2. Обеспечение коллегиального принятия решений. 3. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующим и вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.
5. Иные коррупционные риски					
5.1	Передача информации, полученной при выполнении трудовых обязанностей, если она не подлежит официальному распространению.	Работники учреждения.	Предложение от заинтересованных лиц за определенное вознаграждение предоставить доступ к информации, которая не подлежит официальному распространению.	Высокая вероятность, значительный потенциальный вред.	Ограничение доступа в служебное время в информационно – телекоммуникационную сеть «Интернет». Установление запрета на использование личных съемных машинных носителей информации (флэш-накопители, внешние накопители на жестких дисках и др.).

Принят с учетом мнения
членов профсоюза
Протокол от 30.08.2024г.№ 06