

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол от «03» февраля 2025г. № 02

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МДОУ
«Детский сад № 40»
Октябрьского района г.Саратова
от «03» февраля 2025 г. № 46
_____ Г.И.Третьякова

ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения**

«Детский сад №40» Октябрьского района г.Саратова

1. Общие положения

Настоящее **Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции** (далее - Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»(со всеми изменениями и дополнениями);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ (со всеми изменениями и дополнениями);
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ(со всеми изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»(со всеми изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»(со всеми изменениями и дополнениями);
- Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40»Октябрьского района г.Саратова (далее – Учреждение).

Антикоррупционная политика (далее – Политика) - это комплекс мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Она отражает приверженность руководства и сотрудников Учреждения и его филиалов высоким этическим стандартам, принципам открытого и честного ведения деятельности, поддержанию репутации на должном уровне. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по:

- предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

Взятка – получение должностным лицом 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 (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействий) входят в служебные полномочия должностного лица либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в учреждении, 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.

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

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативно-правовыми актами предусмотрена гражданская, правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

2. Цели и задачи предупреждения и противодействия коррупции

Основные цели :

- предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении,
- формирование антикоррупционного сознания у работников.

Основные задачи :

- информирование работников Учреждения о нормативноправовом обеспечении работы по противодействию коррупции, ответственности за совершение антикоррупционных правонарушений;

- выявление и устранение причин, способствующих коррупции;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- определение основных принципов противодействия коррупции;
- совершенствование методов обучения нравственным нормам, основам устойчивости против коррупции в любых ее формах и проявлениях;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников знать и соблюдать требования настоящего Положения, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы

Система мер противодействия коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Учреждения Конституции Российской Федерации, действующему законодательству Российской Федерации, нормативным правовым актам Президента и Правительства Российской Федерации и иным нормативным правовым актам. Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

2. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения и его филиалов о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения руководителей и сотрудников Учреждения в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий, в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

6. Принцип открытости деятельности Учреждения. Информирование контрагентов, заказчиков, родителей (законных представителей) воспитанников а так же общественности, о принятых в Учреждения антикоррупционных стандартах осуществления дошкольной образовательной деятельности.

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционные условия и обязательства могут распространяться и на других лиц, физических и (или) юридических, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. Эти условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Обязанности лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Заведующий Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль. Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

Обязанности лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и предоставление на утверждение заведующего локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы Учреждения ;
- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей антикоррупционной политикой.

6. Обязанности работников, в связи с противодействием коррупции

Работники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении антикоррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, заведующему Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя /лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, заведующему Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов при осуществлении им профессиональной деятельности.

7. Стандарты поведения работников

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников Учреждения, которые закрепляются в должностных инструкциях, трудовых договорах.

К ним относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения, уважительного отношения к коллегам и родителям (законным представителям);
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

8. Взаимодействие с работниками

Учреждение требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. В Учреждении и его филиалах организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах взяточничества. По адресу электронной почты detsad.40saratov@mail.ru на имя заведующего могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

Формирование надлежащего уровня антикоррупционной культуры предусматривает:

- проведение с вновь поступившими работниками вводного тренинга по положениям настоящей Политики, и связанных с ней документов;
- проведение для уже работающих сотрудников периодических информационных мероприятий для закрепления их знаний по противодействию коррупции;
- гарантии заведующего, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщит о предлагаемом факте коррупции, либо он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

9. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности Учреждения, при

реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения. В Учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

1. Коррупционные риски по процессам:
 - осуществление дошкольной образовательной деятельности;
 - оказание платных услуг;
 - закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.
2. Коррупционные риски по категориям работников:
 - руководство Учреждения (заведующий и его заместители);
 - гл. бухгалтер, бухгалтер;
 - специалист, в сфере электронных закупок;
 - воспитатели.

В целях минимизации коррупционных рисков в Учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности Учреждения по осуществлению основных функций;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности по оказанию платных услуг;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников – основной категории работников Учреждения разработаны:

- положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- положение об организации работы по соблюдению ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

Основные принципы управления конфликтом интересов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен)

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности, возникающих для учреждения рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликтов интересов. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

11. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников Учреждения:

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

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

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. - работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом;

- работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- возможные ситуации возникновения конфликта интересов медицинских работников при выполнении ими профессиональных обязанностей регулируются так же Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, утверждённым заведующим .

12. Обучение и консультирование работников

При организации обучения работников Учреждения и его филиалов вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

Обучение проводится по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности;

- 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.

В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно при приёме на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование проводится лицами, ответственными за противодействие коррупции в Учреждения. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

Внутренний контроль хозяйственных операций в Учреждения осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Внутренний контроль и аудит позволяют проверить соответствие деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе в части, касающейся:

- соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- документирования операций хозяйственной деятельности учреждений;

- экономической обоснованности, осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направлен на предупреждение и выявление следующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, наличие исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д. 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 принимается во внимание наличие обстоятельств – индикаторов неправомερных действий, в том числе:

- 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 учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными. Учреждение разрабатывает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве приложения к настоящему Положению.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения декларируемым антикоррупционным

стандартам поведения. Учреждение не принимает никаких санкций в отношении сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшем им известной информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения. Руководители и сотрудники учреждения не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных или правоохранительных органов и осуществляют:

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно - надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия, принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

15. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение об антикоррупционной политике

В Учреждение осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Положение по антикоррупционной политике вносятся необходимые дополнения и изменения. Пересмотр принятого Положения по антикоррупционной политике может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ, законодательство о противодействии коррупции и т.д.

16. Ответственность за несоблюдение (ненадлежащее исполнение) противодействию коррупции

Все работники Учреждения должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основным требованием которых являются: запрет дачи и получения взяток, запрет подкупа и посредничества во взяточничестве. С учетом изложенного, всем работникам Учреждения строго запрещается прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки. Заведующий и работники всех подразделений, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

17. Заключительные положения

Утвержденное Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции подлежит применению в деятельности Учреждения. Заведующий должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения антикоррупционных правил и процедур. Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения работников Учреждения, иных заинтересованных лиц, путем обеспечения беспрепятственного доступа к тексту Положения об антикоррупционной политике, размещенному на официальном сайте учреждения.