

ПРИНЯТ:  
на собрании  
трудового коллектива  
протокол от 25.01.2021 № 3



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СОШ № 15

И.Г. Маслова

приказ от 25.01.2021 № 12

## Положение об антикоррупционной политике Муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №15

### 1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом образовательной организации.

1.2. Антикоррупционная политика в Муниципальном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 15 (далее - учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

1.3. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), Указом Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2014 году. Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику образовательного учреждения, являются также Федеральный Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный Закон от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устава школы и другие локальные акты.

1.4. В соответствии со ст. 13.3 Федерального Закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в учреждении, могут включать:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
  - сотрудничество с правоохранительными органами;
  - разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы в учреждении;
  - предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
  - недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.
- Антикоррупционная политика направлена на реализацию данных мер.

### 2. Используемые в политике понятия 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 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»).

**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 (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.

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

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

**Взятка** — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной 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 должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**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).

**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.

**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. Системы мер противодействия коррупции

3.1. Принцип соответствия действующему законодательству и общепринятым нормам:

-соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

3.2. Принцип личного примера руководства:

-ключевая роль администрации учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.3. Принцип вовлеченности работников.

-информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:

-разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения сотрудников учреждения в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур:

-применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации.

3.6. 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 администрации

учреждения за реализацию антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости:

-информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.8. Принцип постоянного контроля:

-регулярное осуществление контроля эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

#### **4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие**

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Политика распространяется и на лица предоставляющие услуги образовательному учреждению на основе гражданско-правовых договоров.

#### **5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

5.1. Ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор.

5.2. Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией. Эти обязанности включают в частности:

.2.1. разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики и т.д.);

5.2.2. проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;

5.2.3. организация проведения оценки коррупционных рисков;

5.2.4. 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;

5.2.5. организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

5.2.6. организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

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

5.2.8. оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

5.2.9. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

#### **6. Определение и закрепление обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции**

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

6.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением противодействием коррупции являются следующие:

6.2.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

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

6.2.3. незамедлительно информировать директора учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

6.2.4. незамедлительно информировать администрацию учреждения о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

6.2.5. сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6.6.В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

6.6.1. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика Муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 15».

## 7. Установление перечня реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

| Направление  | Мероприятие  |
|--|--|
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений | Разработка и принятие антикоррупционной политики.<br>Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий.<br>Разработка и принятие Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников.<br>Разработка и внедрение положения о комиссии по реализации антикоррупционной политики.<br>Разработка и внедрение положения о конфликте интересов.<br>Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.   |
| Разработка и введение специальных антикоррупционных мероприятий                  | Введение процедуры информирования работодателя о случаях склонения их к коррупционным нарушениям и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)<br>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона<br>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.<br>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций.<br>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности |

|   |   |
|---|---|
|   | учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.   |
| Обучение информирование работников  | Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.<br>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.<br>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур. |
| Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.<br>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском:<br>-обмен деловыми подарками,<br>-представительские расходы,<br>-благотворительные пожертвования,<br>-вознаграждения внешним консультантам.   |
| Оценка проводимой антикоррупционной работы распространение отчетных материалов.   | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.<br>Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.  |
| Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции   | Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции.<br>Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений.   |

В качестве приложения к антикоррупционной политике в школе ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

## 8. Оценка коррупционных рисков

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

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

8.3. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики.

8.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

8.4.1. выделить «критические точки» - элементы деятельности, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

8.4.2. составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- 8.5. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- 8.6. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

## **9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

- 9.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 9.2. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.
- 9.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:
- 9.3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 9.3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 9.3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - 9.3.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - 9.3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.
- 9.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 9.4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - 9.4.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 9.4.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 9.4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 9.5. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 9.5.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 9.5.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 9.5.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 9.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 9.7. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 9.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 9.9. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- 9.9.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 9.9.2. добровольный отказ работника лица 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;

9.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

9.9.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

9.9.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

9.9.8. 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

9.10. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор.

9.11. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

9.12. В учреждении должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

9.12.1. коррупция в государственном и частном секторах экономики;

9.12.2. юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

9.12.3. ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;

9.12.4. выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

9.12.5. поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

9.12.6. взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

9.13. Возможны следующие виды обучения:

- по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

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

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

- дополнительное в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

9.14. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

## **10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику**

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.