


**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Товарковская средняя общеобразовательная школа № 1»**

ПРИНЯТО
Решением общего Собрания
трудоого коллектива
Протокол № 5 от 28.08. 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы

 Е.А.Абрамова

Приказ №47/24 от 28.08. 2020.



ПОЛОЖЕНИЕ
о противодействии коррупции
в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Товарковская средняя общеобразовательная школа № 1»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о противодействии коррупции в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Товарковская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2018 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции от 24.04.2020 № 143-ФЗ), с Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 (в редакции от 15.01.2020) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», с Законом Калужской области «О противодействии коррупции в Калужской области» от 27.04.2007 № 305-ОЗ и методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Товарковская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Школа).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие термины и определения:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное 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 субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной культуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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 незаконного оказания

ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) 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 – незаконная 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 (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

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.

1.4. Противодействие коррупции в Школе осуществляется на основе следующих принципов:

- Признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина.
- Законность.
- Публичность и открытость.
- Неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
- Комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер.
- Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.
- Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.
- Принцип личного примера руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
- Принцип вовлеченности работников в формирование и реализацию антикоррупционных стандартов и процедур.
- Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.
- Принцип эффективности антикоррупционных процедур: применение в Школе антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают

простоту реализации и приносят значимый результат.

- Принцип ответственности и неотвратимости наказания для работников 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.
- Принцип открытости: информирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в школе антикоррупционных стандартах ведения деятельности.
- Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

II. ОСНОВНЫЕ МЕРЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИИ

Профилактика коррупции в Школе осуществляется путем применения следующих основных мер:

- Формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению.
- Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов.
- Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- Сотрудничество организации с правоохранительными органами.
- Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур мер, направленных на обеспечение добросовестной работы Школы.
- Принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Школы.
- Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
- Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

III. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ШКОЛЫ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ МЕР ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

В Школе ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор.

Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией, а именно:

- Разработка локальных нормативных актов школы, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.).
- Проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками школы.
- 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 Школы или иными лицами.
- Организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов.
- Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и

противодействия коррупции.

- Индивидуальное консультирование работников.
- Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации 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.
- Проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

IV. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕМ КОРРУПЦИИ

Обязанности работников Школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников, а именно:

- Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Школы.
- Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы.
- Незамедлительно информировать директора школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.
- Сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

V. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ РЕАЛИЗУЕМЫХ ШКОЛОЙ МЕР ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ, СТАНДАРТОВ ПРОЦЕДУР И ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ)

Направление	Мероприятие
Организационное обеспечение	Создание рабочей группы
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие Положения о противодействии коррупции
	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий
	Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников школы
	Разработка и принятие положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие Порядка уведомления о склонении к совершению коррупционных нарушений
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников

	Определение должностных лиц (структурных подразделений) ответственных за профилактику коррупционных или иных правонарушений
Разработка и ведение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками руководителя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений
	Введение процедуры информирования работниками руководителя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности школы от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности школы, наиболее подверженных таким рискам и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
Обучение и информирование работников	Размещение локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции в школе, на сайте школы
	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в школе.
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита школы требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском, обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции
Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия	Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных органов и правоохранительных органов при проведении ими проверок
	Закрепление ответственности за направление сообщения в

коррупции	соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений
-----------	---

VI. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Школы, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации 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.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- Представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
 - Выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
 - Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;
 - должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным.
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- На основании проведенного анализа подготовить:
- Карту коррупционных рисков организации.
 - Сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
 - Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

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

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности

своих работников в школе следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- Цели и задачи положения о конфликте интересов.
- Используемые в положении понятия и определения.
- Круг лиц, попадающих под действие положения.
- Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.
- Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.
- Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
- Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.
- Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

- 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 организации 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) организацией.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета 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.

В Школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов. 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.

Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы 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. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- Добровольный отказ работника школы 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, передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление, отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.
- Увольнение работника из организации 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.

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.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

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

- Коррупция 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.

Возможны следующие виды обучения:

- Обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу.
- Обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.
- Периодическое обучение работников организации 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 обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Система внутреннего контроля и аудита Школы может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Школы. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе: проверка 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.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Школы 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.

VIII. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ

- 8.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному локальному нормативному акту.
- 8.2. Настоящее Положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте Школы в сети Интернет.