

Принято
на педагогическом совете
МОУ СШ № 78
протокол № 26
от « 16 » 06. 2021 г.

Утверждаю
Директор МОУ СШ №78
_____ Г.Н.Егоркина
приказ № 186
от « 16 » 06. 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
« 16 » 06. 2021г. № 217
Положение об Антикоррупционной политике
образовательного учреждения

Антикоррупционная политика
муниципального образовательного учреждения
«Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда»

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики.

1.1. Антикоррупционная политика муниципального образовательного учреждениями «Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности муниципального образовательного учреждениями «Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее - образовательное учреждение).

Антикоррупционная политика образовательного учреждения (далее – Атикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального образовательного учреждениями «Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда».

1.1. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции.

1.2. Задачами Антикоррупционной политики является:

- информирование работников образовательного учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в образовательном учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в образовательном учреждении;
- определение должностных лиц образовательного учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

2. Термины и определения

В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины и определения:

Антикоррупционная политика - утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности образовательного учреждения;

аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность образовательного учреждения;

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 незаконно оказанных 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;

законодательство о противодействии коррупции - Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Волгоградской области и муниципальные правовые акты;

комиссия - комиссия по противодействию коррупции;

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 (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

контрагент — любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым образовательное учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

предупреждение коррупции — деятельность образовательного учреждения, направленная на

введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами образовательного учреждения, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин 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:

- 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.

3. Основные принципы работы

по предупреждению коррупции в образовательном учреждении

Антикоррупционная политика образовательного учреждения основывается на следующих основных принципах:

3.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики образовательного учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к образовательному учреждению.

3.1. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства образовательного учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутри организационной системы предупреждения коррупции.

3.2. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников образовательного учреждения о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.3. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения образовательного учреждения, его руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности образовательного учреждения коррупционных рисков.

3.4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в образовательном учреждении антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя образовательного учреждения и 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 руководителя образовательного учреждения за реализацию Антикоррупционной политики.

3.6. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в образовательном учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

3.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов

и процедур, а также контроля за их исполнением.

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

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются руководитель и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Должностные лица образовательного учреждения, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики, и формируемые коллегиальные органы образовательного учреждения.

4.3. Руководитель образовательного учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в образовательном учреждении.

4.4. Руководитель образовательного учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры образовательного учреждения назначает лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики в пределах его полномочий.

4.5. Основные обязанности лица, ответственного за реализацию Антикоррупционной политики:

— подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в образовательном учреждении;

— подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в образовательном учреждении;

— разработка и представление на утверждение руководителю образовательного учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

— проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

— 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 или иными лицами;

— организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;

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

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

— организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

— организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;

— индивидуальное консультирование работников;

— участие в организации антикоррупционной пропаганды;

— проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в образовательном учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя образовательного учреждения.

4.6. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования образовательного учреждения за счет снижения рисков проявления коррупции, в образовательном учреждении образуется коллегиальный орган — Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.7. Цели, порядок образования, работы и полномочия Рабочей группы по противодействию

коррупции определены Положением о Рабочей группе по противодействию коррупции.

5. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

Руководитель образовательного учреждения и работники вне зависимости от должности и стажа работы в учреждении в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя образовательного учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя образовательного учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

6. Мероприятия по предупреждению коррупции

6.1. Работа по предупреждению коррупции в образовательном учреждении ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым (не позднее 31 января текущего года) в установленном порядке планом противодействия коррупции.

6.2. Внедрение стандартов поведения работников образовательного учреждения.

6.3. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников образовательного учреждения (Приложение 1 к Антикоррупционной политике).

7. Выявление и урегулирование конфликта интересов

7.1. В основу работы, по урегулированию конфликта интересов в образовательном учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательного учреждения 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) образовательным учреждением.

7.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

7.3. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения — и (или) урегулирования конфликта интересов в образовательном учреждении установлены Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (Приложение 2 к Антикоррупционной политике).

7.5. Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования образовательного учреждения.

7.6. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год.

7.7. Образовательное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

8. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

8.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

8.1.1. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

8.1.2. Внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения образовательного учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

8.1.3. Размещение на официальном сайте образовательного учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

8.2. Оценка коррупционных рисков образовательном учреждении

Целью оценки коррупционных рисков организации являются:

8.2.1. обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности образовательного учреждения;

8.2.2. рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

8.2.3. определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности образовательного учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды образовательным учреждением.

8.2.4. оценка коррупционных рисков образовательного учреждения осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

9. Антикоррупционное просвещение работников

9.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в образовательном учреждении на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

9.2. Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет образовательного учреждения в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

9.3. Антикоррупционная пропаганда, осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

9.4. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами,

ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в образовательном учреждении. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

10. Сотрудничество с контрольно - надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

10.1. Образовательное учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно.

10.2. Образовательное учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно - надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

10.3. Сотрудничество с контрольно - надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно — надзорных мероприятий в отношении образовательного учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

10.4. Руководитель образовательного учреждения и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

10.5. Руководитель образовательного учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно - надзорных и правоохранительных органов.

11. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

11.1. Образовательное учреждение и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

11.2. Руководитель образовательного учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

12.1. Образовательное учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

12.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в образовательном учреждении, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно - правовой формы или организационно штатной структуры.

Кодекс этики и служебного поведения работников

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального образовательного учреждения «Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в образовательном учреждении, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Деятельность образовательного учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к ученикам и коллегам по работе.

2.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности образовательного учреждения;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу образовательного учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности образовательного учреждения;
- при исполнении трудовых обязанностей, не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету образовательного учреждения;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности образовательного учреждения, руководителя образовательного учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в образовательном учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;
- проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов,

уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в образовательном учреждении, либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Ограничения, накладываемые на педагогических работников образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в образовательном учреждении устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников образовательного учреждения при осуществлении ими образовательной деятельности.

3.2. На педагогических, работников образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятие репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом образовательного учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическими работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом образовательного учреждения.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны соблюдать установленные п. 3.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4. Рекомендательные этические правила поведения работников

4.1. В своем поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на

неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В своем поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

4.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Ответственность за нарушение положений Кодекса

5.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

5.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

5.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

5.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение образовательного учреждения, либо к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики.

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

1. Цели и задачи Положения

1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном образовательном учреждении «Средняя школа № 78 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее — Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Работники должны соблюдать интересы образовательного учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе образовательного учреждения.
3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего образовательное учреждение.
4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений образовательного учреждения.

2. Основные понятия.

- 2.1. Участники образовательных отношений обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.
- 2.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);
- 2.3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

- 3.1. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:
 - педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
 - педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
 - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
 - использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
 - получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение иных, установленных запретов и ограничений для педагогических работников в образовательном учреждении.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Меры по предотвращению конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем образовательного учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом образовательного учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры образовательного учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями руководителя образовательного учреждения;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в образовательном учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель образовательного учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель образовательного учреждения и работники, либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;
- обеспечение прозрачности, подконтрольности и подотчетности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники, и иные участники образовательных отношений;
- обеспечение информационной открытости образовательного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществление четкой регламентации деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- обеспечение введения прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществление создания системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществление иных мероприятий, направленных на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5. Обязанности руководителя образовательного учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель образовательного учреждения и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов образовательного учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами образовательного учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами образовательного учреждения;
- исключить возможность вовлечения образовательного учреждения руководителя образовательного учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об образовательном учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества образовательного учреждения;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны образовательного учреждения, руководителя образовательного учреждения и работников.

6. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

6.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю образовательного учреждения и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

6.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее 7 (семи) рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

6.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;
- увольнении работника из образовательного учреждения по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.5. Решение комиссии образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.6. Решение комиссии образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.7. До принятия решения комиссии образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.8. Руководитель образовательного учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.9. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 2 к Положению о конфликте интересов.

7. Ответственность

7.1. Ответственным лицом в образовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников, при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель образовательного учреждения.

7.2. Ответственное лицо в образовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. Все педагогические работники образовательного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Карта коррупционных рисков
в МОУ СШ № 78**

№ п/ п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности образовательного учреждения, -принятие на работу сотрудников, работа со служебной информацией, обращения юридических и физических лиц.	Директор образовательного учреждения, заместители директора по УВР, по ВР, заведующий хозяйством	Использование служебных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников; - предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в образовательное учреждение; - использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению; - попытки несанкционированного доступа к информационным ресурсам; - требование от физических и юридических лиц информации, предоставление	Средняя	Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, -о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений

			<p>которой не предусмотрено действующим законодательством;</p> <p>- нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.</p>		
2.	<p>Принятие локальных правовых актов, противоречащих законодательству по противодействию коррупции</p>	<p>Директор образовательного учреждения</p>	<p>Наличие коррупционных факторов в локальных правовых актах, регламентирующих деятельность образовательного учреждения</p>	<p>Низкая</p>	<p>Привлечение к разработке локальных правовых актов представителей иных структурных подразделений и служб образовательного учреждения в формах обсуждения, создания совместных рабочих групп.</p> <p>Разъяснение работникам образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3.	<p>Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, правоохранител</p>	<p>Работники образовательного учреждения, уполномоченные директором образовательного учреждения</p>	<p>Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением</p>	<p>Низкая</p>	<p>Разъяснение работникам образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю предприятия о склонении их к

	ьных органов и различных организациях	представлять интересы образовательного учреждения	символических знаков внимания, протокольных мероприятий		совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
4.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор образовательного учреждения, заместители директора	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности.	Высокая	<p>Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений с участием представителей иных структурных подразделений и служб образовательного учреждения.</p> <p>Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю предприятия о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
5.	Оплата труда	Руководитель учреждения, заместители директора.	Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте	Средняя	Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений с участием представителей иных структурных подразделений и служб образовательного учреждения.

					<p>Разъяснение работникам образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
6.	Проведение аттестации педагогических работников	<p>Директор образовательного учреждения, заместитель директора по УВР, методист</p>	<p>Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда</p>	Высокая	<p>Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений с участием представителей вышестоящих организаций.</p> <p>Разъяснение работникам образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Аттестация обучающихся	<p>Директор образовательного учреждения, заместитель директора по</p>	<p>Необъективность в выставлении оценки, завышение оценочных баллов для искусственного поддержания</p>	Средняя	<p>Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений с</p>

		учебной работе, педагогические работники	видимости успеваемости, знаний, умений, навыков; - завышение оценочных баллов за вознаграждение или оказание услуг со стороны обучающегося, либо его родителей (законных представителей)		участием представителей вышестоящих организаций. Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю предприятия о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
8.	Реализация мероприятий государственной и территориальной программ по развитию системы социальной поддержки обучающихся	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист	Подготовка документации на предоставление стипендий, пособий, питания и других льгот, устанавливающих необоснованное преимущество отдельным обучающимся	Средняя	Контроль за целевым использованием предоставляемых субсидий в соответствии с нормативными актами, контроль за работой соответствующих комиссий по назначению и выплате различных пособий. Подписание заявления об отсутствии конфликта интересов. Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о

					склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
9.	<p>Осуществление подготовки документов, необходимых для получения сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, присвоения звания «Ветеран труда», и других мер социальной поддержки, установленных федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации</p>	<p>Директор образовательного учреждения</p>	<p>Недостаточная доступность информации о мерах государственной поддержки для потенциальных получателей; - установление необоснованных преимуществ при оформлении льгот социальной поддержки.</p>	<p>Средняя</p>	<p>Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
10.	<p>Прием и</p>	<p>Директор</p>		<p>Низкая</p>	<p>Разъяснение</p>

	отчисление обучающихся	образовательного учреждения			работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
11.	Оказание образовательных услуг (репетиторство)	Педагогические работники	Предоставление преимуществ отдельным обучающимся, - не обеспечение качества обучения в рамках реализации основных образовательных программ.	Средняя	Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
12.	Хранение и распределение материально-технических ресурсов	Директор образовательного учреждения, Заведующий хозяйством	Осуществление хранения и распределения материально-технических ресурсов по «личному» усмотрению, без учета нужд образовательного учреждения	Средняя	Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

13.	Обеспечение безопасных условий для работников и обучающихся в образовательном учреждении	Директор образовательного учреждения, члены комиссии по расследованию несчастных случаев	Искажение или сокрытие достоверной информации при возникновении чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев с детьми и работниками образовательного учреждения	Низкая	Разъяснение работникам образовательного учреждения: - об обязанности незамедлительно сообщить руководителю учреждения о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
-----	--	--	--	--------	--

Перечень должностей,

замещение которых связано с коррупционными рисками в образовательном учреждении:

1. Руководитель образовательного учреждения
2. Заместители руководителя образовательного учреждения
3. Контрактный управляющий
4. Заведующий хозяйством
5. Методисты
6. Преподавательский состав
7. Педагог-библиотекарь

**Порядок проведения оценки коррупционных рисков
и методика ее проведения.**

1. Общие положения

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности организации, 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.

2. Основные понятия

коррупционное правонарушение - злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

коррупционный риск - возможность совершения работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения;

оценка коррупционных рисков - общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков;

идентификация коррупционного риска - процесс определения для каждого бизнес-процесса 1) критических точек и 2) возможных коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками организации в каждой критической точке;

критическая точка - подпроцесс, особенности реализации которого создают объективные возможности для совершения работниками организации коррупционных правонарушений;

подпроцесс - установленные регулируемыми документами процедуры и реальные действия и взаимодействия структурных подразделений, коллегиальных органов, работников организации, совершаемые в целях реализации конкретного бизнес-процесса (например, формирование плана проведения закупок, разработка документации к закупке, объявление закупки, прием заявок от участников и т.д. - подпроцессы, имеющие место в рамках осуществления закупочной деятельности организации);

бизнес-процесс - регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий структурных подразделений и отдельных работников организации, направленных на реализацию уставных целей (функций) организации (например, отдельным бизнес-процессом является закупочная деятельность организации);

направление деятельности - совокупность бизнес-процессов, направленных на реализацию единой уставной цели (функции) организации (например, такие бизнес-процессы, как закупочная деятельность, кадровая работа и управление персоналом, административно-хозяйственное и материально-техническое обеспечение и т.п., составляют единое направление деятельности "Обеспечение деятельности организации");

анализ коррупционного риска - процесс понимания природы коррупционного риска и возможностей для его реализации посредством 1) выявления наиболее вероятных способов совершения коррупционного правонарушения при реализации бизнес-процесса ("коррупционных схем") и 2) определения должностей или полномочий, критически важных для реализации каждой "коррупционной схемы";

коррупционная схема - выстроенный по определенному сценарию механизм использования работником полномочий в личных целях или в интересах третьих лиц (наиболее вероятный способ совершения коррупционного правонарушения).

индикатор коррупции - сведения, указывающие на возможную подготовку или совершение работником организации коррупционного правонарушения;

ранжирование коррупционных рисков - процесс определения уровня значимости каждого коррупционного риска с учетом 1) возможного ущерба в случае реализации коррупционного риска и 2) вероятности реализации коррупционного риска, а также их последующее ранжирование по степени значимости.

3. Подходы к предварительному определению наиболее коррупционнoемких направлений деятельности организации

3.1. Основными критериями при определении коррупционнoемких направлений деятельности организации являются:

- суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемую организацией и (или) ее отдельными работниками;
- взаимодействие в рамках бизнес-процесса с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;
- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники организации;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса в организации в прошлом или аналогичных бизнес-процессов в других организациях.

3.2. К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся следующие:

- закупка товаров и услуг для нужд организации;
- получение и сдача в аренду имущества;
- реализация имущества, в том числе непрофильных активов;
- любые функции, предполагающие финансирование организацией деятельности физических и юридических лиц.

В качестве основного критерия дальнейшего ранжирования указанных направлений деятельности используется объем финансовых средств, распределяемых в рамках того или иного бизнес-процесса.

Определенные коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом организации, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

3.3. К числу коррупционнoемких направлений деятельности также относятся участие организации в государственных (муниципальных) закупках и закупках, проводимых иными организациями, а также бизнес-процессы, предполагающие взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные, разрешительные, регистрационные функции по распределению бюджетных ассигнований, субсидий, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.), и иные функции.

3.4. Коррупционные риски могут возникать при реализации практически любого бизнес-процесса, причем как в связи с действиями работников организации, так и в связи с действиями привлекаемых организацией агентов, консультантов, дистрибьютеров и т.п.

4. Общий порядок оценки коррупционных рисков

Процедура оценки коррупционных рисков состоит из последовательных этапов:

- а) подготовительный этап: принятие решения о проведении оценки коррупционных рисков, определение методики и плана проведения оценки, назначение лиц, ответственных за проведение оценки, определение полномочий и обязанностей работников организации в связи с проведением оценки, составление перечня и подготовка необходимых документов;
- б) этап описания бизнес-процессов: представление всех направлений деятельности организации в форме бизнес-процессов, описание подпроцессов, составляющих каждый бизнес-процесс;
- в) этап идентификации коррупционных рисков: выделение в каждом анализируемом бизнес-процессе критических точек и общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке;
- г) этап анализа коррупционных рисков:

1) подготовка детального формализованного описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке ("коррупционных схем");

2) формирование перечня должностей работников организации, которые могут быть вовлечены в

совершение коррупционного правонарушения в критической точке;

д) этап ранжирования коррупционных рисков: оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости в соответствии с заранее установленными критериями и определение приоритетов при принятии мер по минимизации коррупционных рисков;

5. Подготовка к проведению оценки коррупционных рисков

5.1. Решение о проведении оценки коррупционных рисков принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

5.2. Оценка коррупционных рисков поручается специально сформированной рабочей группе, утвержденной приказом руководителя организации. К участию в рабочей группе привлекаются: сотрудники, ответственные за предупреждение коррупции в организации, владельцы оцениваемых бизнес-процессов, внешних экспертов, а также, при необходимости, представителей иных подразделений.

5.3. Заранее формируются перечень локальных нормативных актов и иных документов организации, содержащих информацию, необходимую для проведения оценки коррупционных рисков. К таким документам, в первую очередь, относятся:

документы, содержащие информацию о направлениях деятельности (функциях) и структуре организации, полномочиях ее структурных подразделений и должностных обязанностях работников:

- устав или положение об организации;
- организационно-штатная структура и штатное расписание организации;
- должностные инструкции работников организации.

5.4. Перед началом оценки коррупционных рисков рекомендуется провести установочное совещание с участием руководителя организации; руководителей всех структурных подразделений, которые будут вовлечены в оценку, в том числе всех структурных подразделений, участвующих в реализации анализируемых бизнес-процессов; привлеченных внешних экспертов.

6. Этап описания бизнес-процессов

6.1. Этап начинается с анализа документов, указанных в п. 5.4. Результатом такого анализа должно стать формализованное описание рассматриваемых направлений деятельности, бизнес-процессов и составляющих их подпроцессов, содержащее последовательность действий и взаимодействий, которые предпринимают структурные подразделения и (или) отдельные работники организации для реализации каждого бизнес-процесса, а также контрольно-надзорных механизмов, применяемых к каждому бизнес-процессу.

За основу при этом может быть принята процессная модель или иные документы, содержащие формализованное описание бизнес-процессов организации (при наличии).

Описание формируется как в текстовой, так и в графической форме (например, в форме карты направлений деятельности, бизнес-процессов и подпроцессов).

6.2. Формализованное описание (карту) направлений деятельности и составляющих их бизнес-процессов и подпроцессов дополняется результатами предварительного анализа возможных коррупционных правонарушений. Такой анализ проводится на основании следующей информации:

- сведения о коррупционных правонарушениях, совершенных ранее работниками организации;
- материалах внутренних проверок, проводившихся в организации, по случаям возможного совершения работниками организации коррупционных правонарушений;
- обращений граждан, содержащих информацию о возможном совершении работниками организации коррупционных правонарушений;
- материалах проведенных в организации органами прокуратуры мероприятий по надзору за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;
- информации о совершении коррупционных правонарушений работниками организаций, осуществляющих аналогичные виды деятельности.

6.3. Целесообразно также провести анализ внешней среды функционирования организации, уделив особое внимание таким вопросам, как характеристика основных контрагентов организации и содержание взаимодействия с ними, наличие и основные характеристики конкурентов, масштабы и характер взаимодействия с государственными органами и т.д.

6.4. По результатам анализа документов и интервью с представителями структурных подразделений организации формируется итоговое описание рассматриваемых направлений деятельности, бизнес-процессов и подпроцессов в текстовом и (или) графическом формате с предварительным

обозначением тех подпроцессов, которым свойственны коррупционные риски.

7. Идентификация коррупционных рисков

7.1. Основная задача этапа идентификации коррупционных рисков - насколько возможно полно выявить в каждом рассматриваемом направлении деятельности и бизнес-процессе организации критические точки.

7.2. Важнейшими признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) организации полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику организации, структурному подразделению организации, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с организацией;

- взаимодействие работника (группы работников) организации с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации бизнес-процесса и (или) успешного функционирования организации в целом.

7.3. При выявлении критических точек целесообразно задавать общие вопросы, как:

- какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данного подпроцесса?

- кто может быть заинтересован в неправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?

- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником в целях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

7.4. В рамках одного бизнес-процесса может быть выявлено несколько критических точек.

7.5. Все выявленные критические точки должны быть обозначены в описании направлений деятельности и бизнес-процессов (карта направлений деятельности, бизнес-процессов и подпроцессов организации).

8. Анализ коррупционных рисков.

8.1. Основная задача анализа коррупционных рисков - определить для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками организации (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

8.2. В целях более полного понимания возможных коррупционных схем проводится анализ коррупционных рисков с осуществлением более глубокого исследования выявленных критических точек с точки зрения потенциального нарушителя.

Ключевым при этом является следующий вопрос:

- если бы какой-либо из участников бизнес-процесса стремился извлечь из своих полномочий неправомерную выгоду для себя, для третьих лиц или непосредственно для организации, каким образом он мог бы это сделать?

В целях ответа на этот общий вопрос представляется полезным ответить на ряд вспомогательных вопросов. При этом такие вопросы целесообразно задавать применительно к двум типам ситуаций:

- когда работник (работники) обладает полномочиями, позволяющими получить выгоду для себя или для связанных лиц;

- когда работник (работники) и (или) организация в целом заинтересованы в получении выгоды, распределяемой государственными (муниципальными) органами или другими организациями.

Применительно к первому типу ситуаций при анализе критических точек следует уделить внимание следующим вопросам:

- какие выгоды (преимущества) распределяются в рамках бизнес-процесса и для кого они представляют интерес?

- какие действия (бездействие) потребуется совершить недобросовестному работнику в целях неправомерного распределения выгоды (преимущества) в пользу заинтересованных лиц?

- если недобросовестный работник неправомерно распределяет выгоду (преимущество) не в пользу себя и (или) своих близких родственников, каким образом он сможет извлечь личную выгоду из коррупционного взаимодействия?

- может ли недобросовестный работник в одиночку совершить действия (бездействие), необходимые для неправомерного распределения выгоды (преимущества) в пользу заинтересованных лиц? Если нет, кого из работников организации ему необходимо вовлечь в совершение коррупционного правонарушения?

- каким образом возможно обойти внедренные в организации механизмы внутреннего контроля?

Применительно ко второму типу ситуаций рекомендуется ответить на следующие вопросы:

- существует ли выгода (преимущество), распределяемая государственным (муниципальным) органом или другой организацией, в получении которой может быть заинтересован работник (работники) и (или) организация в целом?

- взаимодействует ли организация с контрагентами, имеющими связи с государственными (муниципальными) органами или иными организациями, распределяющими выгоду (преимущество), в получении которой может быть заинтересован работник (работники) и (или) организация в целом?

- каким образом работник организации может повлиять на распределение государственным (муниципальным) органом или иной организацией выгоды (преимущества) в его пользу или в пользу его организации? Требуется ли для этого участие иных работников или контрагентов?

- каким образом возможно обойти внедренные в организации механизмы внутреннего контроля?

8.3. На основе проведенного углубленного анализа критических точек составляется формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее, в числе прочего, следующую информацию:

а) краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества), стремление к получению которой работником организации и (или) ее внешними контрагентами является причиной совершения работником организации коррупционного правонарушения;

б) перечень потенциальных выгодоприобретателей - лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) из совершения работником организации коррупционного правонарушения в рассматриваемой критической точке;

в) перечень должностей работников организации, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками), с указанием возможной роли каждого работника в реализации коррупционной схемы;

г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками) организации, связанными с ним лицами или непосредственно самой организацией, в результате совершения коррупционного правонарушения;

д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) организации или должностному лицу (должностным лицам), с которым взаимодействует организация, вознаграждения за совершение коррупционного правонарушения;

е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например: "Принятие решение о закупке для нужд организации товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика";

ж) развернутое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), в том числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий и взаимодействий работника (работников) организации и ее контрагентов по неправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) организации или должностным лицам, с которыми взаимодействует организация, незаконного вознаграждения;

з) состав коррупционных правонарушений, которые должны быть совершены работником (работниками) организации для реализации коррупционной схемы, с указанием ссылок на конкретные положения нормативных правовых актов (по возможности);

и) процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке: работники (структурные подразделения) организации, наделенные полномочиями по осуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

9. Ранжирование коррупционных рисков.

9.1. После подготовки формализованного описания всех критических точек и коррупционных схем проводится оценка значимости каждого выявленного коррупционного риска с точки зрения вероятности его реализации и возможного ущерба в результате его реализации.

9.2. При оценке значимости коррупционных рисков используется метод оценки значимости коррупционных рисков на основе коррупциогенных факторов. Данный метод основан на анализе наличия и степени выраженности обстоятельств, увеличивающих вероятность совершения коррупционных правонарушений.

9.3. К числу ключевых коррупциогенных факторов относятся:

а) возможность получения кем-либо из работников в результате реализации потенциальной коррупционной схемы значительной, по сравнению с его официальным доходом, материальной

ВЫГОДЫ;

б) возможность получения тех или иных выгод (преимуществ) для организации при взаимодействии с государственными (муниципальными) органами или иными организациями;

в) простота потенциальной коррупционной схемы, в частности небольшое число работников организации и внешних контрагентов, участие которых необходимо для реализации коррупционной схемы;

г) распространенность потенциальной коррупционной схемы, т.е. наличие информации о неоднократном использовании коррупционной схемы в организациях, осуществляющих аналогичные виды деятельности, в иных организациях;

д) отсутствие или неэффективность механизмов внутреннего контроля в критической точке;

е) недостаточная регламентация процессов в критической точке.

В зависимости от специфики анализируемого бизнес-процесса перечень коррупциогенных факторов может быть дополнен, например, таким фактором, как взаимодействие с государственным органом, служащие которого часто признавались виновными в совершении коррупционных правонарушений.

9.4. Реализация коррупционного риска оценивается с использованием трехбалльной шкалы (например, "низкая", "средняя", "высокая") и определяется итоговой степенью выраженности коррупциогенных факторов.

При этом рекомендуется придерживаться следующих принципов:

- вероятность реализации коррупционного риска следует оценивать как низкую, если все коррупциогенные факторы отсутствуют или крайне незначительны (получили оценку 1 балл);
- вероятность реализации коррупционного риска следует признать высокой, если хотя бы два коррупциогенных фактора присутствуют в значительной степени (получили оценку 3 балла) или более половины коррупциогенных факторов присутствуют в определенной степени (получили оценку 2 балла).