

РАССМОТРЕНО  
на заседании Педагогического совета  
МБОУ «Новоромановская СОШ»  
Протокол №8  
От «13» марта 200г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы:  
*С.А. Курмаева* С.А.Курмаева  
Приказ №17 от  
«13» марта 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об антикоррупционной политике

### 1. Общие положения

1.1. Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоромановская средняя общеобразовательная школа» (далее – Организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 и Уставом Организации.

### 2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Антикоррупционная политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 2.1.1. определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2.1.2. сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 2.1.3. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 2.1.4. принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 2.1.5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 2.1.6. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2.2. Антикоррупционная политика Организации направлена на реализацию данных мер.

### 3. Используемые понятия и определения

3.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3.2. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и

физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»): 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.

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

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

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе, когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица, либо, если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию).

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).

Конфликт интересов педагогического работника – это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность – это 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, указанным в части 1 ст.10 Закона №27-ФЗ, и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### **3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Организации**

3.1 Система мер противодействия коррупции в Организации основывается на следующих ключевых принципах:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;

- публичность и открытость деятельности государственных органов местного самоуправления;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, социальных и иных мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

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

4.1 Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

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

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

5.2 Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией и Уставом Организации.

5.3 Эти обязанности включают в частности:

- 5.3.1 разработку локальных нормативных актов Организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- 5.3.2 проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- 5.3.3 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 Организации или иными лицами;
- 5.3.4 организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- 5.3.5 оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- 5.3.6 оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- 5.3.7 проведение оценки результатов антикоррупционной работы, и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

#### **6. Определение и закрепление обязанностей работников и Организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

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

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

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

- 6.2.2 воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;
- 6.2.3 незамедлительно информировать директора Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- 6.2.4 незамедлительно информировать директора Организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;
- 6.2.5 сообщить директору Организации о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
- 6.3 В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.
- 6.4 Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в Организации, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным Положением.
- 6.5 При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.
- 7. Установление перечня реализуемых Организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**
1. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
  2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами;
  3. Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
  4. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
  5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
  6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений.

	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	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 организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение оценки результатов работы по противодействию коррупции по требованию Учредителя

## 7. Оценка коррупционных рисков

- 7.1 Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов 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.
- 7.2 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.
- 7.3 Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному Положению.
- 7.4 Порядок проведения оценки коррупционных рисков:
- 7.4.1 представить деятельность Организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- 7.4.2 выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- 7.4.3 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.

7.4.4 На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков Организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

7.4.5 Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

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

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

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

8.3 С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в Организации следует принять Положение о конфликте интересов.

8.4 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:

8.4.1 цели и задачи положения о конфликте интересов;

8.4.2 используемые в положении понятия и определения;

8.4.3 круг лиц, попадающих под действие положения;

8.4.4 основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

8.4.5 порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

8.4.6 обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

8.4.7 определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

8.4.8 ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.5 В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

8.5.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

8.5.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

8.5.4 соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

8.6 *Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:*

- 8.6.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 8.6.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 8.6.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 8.6.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 8.7 В Организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
  - 8.7.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 8.7.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 8.7.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 8.8 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.
- 8.9 Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 8.10 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы лицей 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:
  - 8.10.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 8.10.2 добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
  - 8.10.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - 8.10.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - 8.10.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - 8.10.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - 8.10.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
  - 8.10.8 увольнение работника из организации по инициативе работника;
  - 8.10.9 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.
- 8.11 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.
- 8.12 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.

- 8.13 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор Организации. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально
- 8.14 В Организации должно проводиться обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:
  - 8.14.1 коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
  - 8.14.2 юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
  - 8.14.3 ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
  - 8.14.4 выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
  - 8.14.5 поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
  - 8.14.6 взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).
- 8.15 Возможны следующие виды обучения:
  - 8.15.1 обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
  - 8.15.2 обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
  - 8.15.3 периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
  - 8.15.4 дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.
- 8.16 Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации
  - 9.1 Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.
  - 9.2 Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.