**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ**

**МКОУ«СОШ а.Кызыл-Октябрь**

Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в ОО. Антикоррупционная политика

МКОУ «СОШ а.Кызыл-Октябрь»» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности. Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЭ

 «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 27Э-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику ОО, являются также Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-Ф3 от 29.12.2012г., закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав ОО и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона №273-Ф3 меры по предупреждению коррупции, принимаемые в ОО, могут включать:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество ОО с правоохранительными органами;3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы ОО;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников ОО;5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов. Антикоррупционная политика ОО направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые в политике понятия и определения Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-Ф3 «О противодействии коррупции»). Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов

местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЭ «О противодействии коррупции»):а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений. Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-­правовой формы и отраслевой принадлежности. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений. Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе. Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является. Личная заинтересованность работника (представителя организации) -заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.Основные принципы антикоррупционной деятельности ОО. Системы мер противодействия коррупции в ОО основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики ОО действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к ОО.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения 00, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в ОО таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников ОУ вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства О О за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в антикоррупционных стандартах ведения деятельности

.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля над их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники 00, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для 0 0 работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.5. Определение должностных лиц ОО, ответственных за реализацию антикоррупционной политики. В ОУответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор 00.Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией. Эти обязанности включают в частности:• разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);• проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками 00;• организация проведения оценки коррупционных рисков;• прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;

• организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;• организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;• оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности 0 0 по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;• оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;• проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.6. Определение и закрепление обязанностей работников и ОО, связанных с предупреждением и противодействием коррупции. Обязанности работников ОО в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:• воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени 00;• воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени 00;• незамедлительно информировать директора 00, руководство ОО о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;• незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство 0 0 о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами школы или иными лицами;• сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов .В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.\_ Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в МКОУ «СОШ а.Кызыл-Октябрь»», могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником 00. 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 ОО антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).Направление Мероприятие Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников школы Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов

Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки 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, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)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 00, от формальных и неформальных санкций. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности 00, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер. Обучение и информирование работников 0 0Ежегодное ознакомление работников 0 0 под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в 00.Проведение обучающих мероприятий в 0 0 по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Организация индивидуального консультирования работников 0 0 по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита 0 0 требованиям антикоррупционной политики 0 0Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур 00.Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета 00.Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам. Оценка результатов Проведение регулярной оценки результатов работы 0 0 по

проводимой антикоррупционной работы в 0 0 и распространение отчетных материалов противодействию коррупции. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе 0 0 и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции В качестве приложения к антикоррупционной политике в 0 0 ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий

.7. Оценка коррупционных рисков. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности 00, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками 0 0 коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды 00.Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:• представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);• выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.• Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;- должности в 00, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.• На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.• Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.8. Ответственность сотрудников ОО за несоблюдение требований антикоррупционной политики. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в 0 0 следует принять Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ 00, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников

0 0 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:• цели и задачи положения о конфликте интересов;• используемые в положении понятия и определения;• круг лиц, попадающих под действие положения;• основные принципы управления конфликтом интересов в организации;• порядок раскрытия конфликта интересов работником 0 0 и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;• обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;• определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;• ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов. В основу работы по управлению конфликтом интересов в 0 0 могут быть положены следующие принципы:• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;• конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;• соблюдение баланса интересов 0 0 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) 00. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: при принятии решений по деловым вопроса м и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами 0 0 - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;• избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;• раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;• содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:• раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;• раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;• разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.0 0 берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы 0 0 может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как