

СОГЛАСОВАН
Педагогическим советом
МБОУ «Персирланская ООШ»
(протокол от 09.01.2020 № 4)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Персирланская ООШ»
С.Ю. Григорьева
09.01.2020 № 3

**Антикоррупционная политика
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Персирланская основная общеобразовательная школа»
(МБОУ «Персирланская ООШ»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее — Политика) является базовым **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Персирланская основная общеобразовательная школа» (далее-ОО)**, определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применяемого антикоррупционного законодательства ОО, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени ОО.

1.2. Политика разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.01.2019 №98-р «Программа по антикоррупционному просвещению обучающихся на 2019 год»
- Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 «Национальный план противодействия коррупции на 2018-2020 годы»
- Гражданским кодексом Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 05.05.2014);
- Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 24.11.2014);
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.11.2014);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «Об автономных учреждениях»;

2. Цели и задачи внедрения Политики ОО

2.1. Политика отражает приверженность ОО и ее руководства высоким этическим стандартам организации образовательной деятельности для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации ОО на должном уровне.

2.2. ОО ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразное понимание Политики;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться к ОО и работникам;
- установить обязанность работников ОО знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться в отношении ОО.

3. Основные понятия и определения

3.1. Коррупция — злоупотребление должностным 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 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.

3.2. Противодействие коррупции — деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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

3.3. Взятка — получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (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.

3.4. 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.

3.5. Конфликт интересов педагогического работника — 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.

3.6. Личная заинтересованность работника ОО — заинтересованность работника ОО, связанная с возможностью получения работником ОО при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.7. Контрагент — одна из сторон договора в гражданско-правовых отношениях.

3.8.4 Сделка с заинтересованностью — сделка, в совершении которой имеется заинтересованность⁵, принимается большинством голосов членов наблюдательного совета автономной ОО, не заинтересованных в совершении этой сделки. В случае если лица, заинтересованные в совершении сделки, составляют в наблюдательном совете большинство, решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается учредителем автономного учреждения.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности ОО

4.1. Принцип соответствия антикоррупционной деятельности ОО действующему законодательству и общепринятым принципам права. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству РФ и иным нормативным правовым актам, применимым к ОО.

4.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства ОО в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

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

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

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в ОО таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников ОО 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 ООО за реализацию внутриорганизационной Политики.

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

5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие

В круг лиц, попадающих под действие Политики, входят работники ООО, состоящие с ней в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми ООО вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых ООО с контрагентами.

6. Обязанности работников ООО, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Работникам необходимо воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ООО.

6.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ООО.

6.3. Незамедлительно информировать директора ООО о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

6.4. Незамедлительно информировать директора ООО о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ООО или иными лицами.

6.5. Сообщить директору ООО или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Перечень реализуемых ООО антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

7.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений предполагает:

- разработку и принятие Кодекса профессиональной этики педагогических и административных работников;
- разработку и внедрение локального акта — Положения о конфликте интересов;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью ОО, стандартной антикоррупционной оговорки;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

7.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур, включает:

- информирование 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.);
- информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ОО или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов обратной связи);
- информирование работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;
- защиту работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ОО, от формальных и неформальных санкций;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ОО, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

7.3. Обучение и информирование работников предполагает:

- ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ОО;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- организацию индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

7.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита ОО требованиям Политики и предусматривает:

- осуществление регулярного контроля;
- соблюдение внутренних процедур;
- экономическую обоснованность расходов в сферах с высоким коррупционным риском (благотворительные пожертвования).

7.5. Привлечение экспертов включает:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечения внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности ОО и организации антикоррупционных мер.

7.6. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов включает:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовку и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

7.7. Формирование и функционирование комиссии по урегулированию споров.

8. Ответственность работников за несоблюдение требований Политики

8.1. Возникает в соответствии с нормами трудового, административного и уголовного права.

8.2. Обращение родителей в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов может стать основанием для внутреннего расследования.

8.3. По каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться расследования в рамках, допустимых законодательством РФ.

8.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или

уголовной ответственности по инициативе ОО, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней процессов ОО, либо при изменении требований применимого законодательства директор ОО организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Политики.

В случае выявления недостатков в работе Политики, директор ОО инициирует процесс пересмотра Политики. Пересмотр Политики осуществляется на основании запроса, инициированного директором ОО, либо на основании запроса, инициированного сотрудниками ОО. Пересмотр Политики осуществляется на основании запроса, инициированного директором ОО, либо на основании запроса, инициированного сотрудниками ОО.

Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики. Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики.

Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики. Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики.

Работники ОО несут ответственность за соблюдение Политики. Работники ОО несут ответственность за соблюдение Политики.

В случае выявления недостатков в работе Политики, директор ОО инициирует процесс пересмотра Политики. Пересмотр Политики осуществляется на основании запроса, инициированного директором ОО, либо на основании запроса, инициированного сотрудниками ОО. Пересмотр Политики осуществляется на основании запроса, инициированного директором ОО, либо на основании запроса, инициированного сотрудниками ОО.

Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики. Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики.

Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики. Анализ эффективности работы Политики осуществляется на основании данных, полученных в результате мониторинга работы Политики.

Работники ОО несут ответственность за соблюдение Политики. Работники ОО несут ответственность за соблюдение Политики.

ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ

конфликта интересов работников ОО и способы их урегулирования

| Конфликтная ситуация | Возможные ее урегулирования | способы |
|--|---|---------|
| <p>Работник ОО в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность</p> | <p>Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов</p> | |
| <p>Административный работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность</p> | <p>Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей</p> | |
| <p>Административный работник ОО принимает решение о закупке ОО товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами</p> | <p>Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке ОО товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов</p> | |
| <p>Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает</p> | <p>Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;</p> | |

| Конфликтная ситуация | Возможные ее урегулирования | способы |
|--|---|---------|
| материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом | изменение трудовых обязанностей работника | |
| Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от обучающихся или их родителей (законных представителей) | Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей | |
| Административный работник ОО использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника | Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей | |
| Педагогический работник ОО оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данной ОО (в т. ч. в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках | Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, учет низких результатов образовательной деятельности в классе при прохождении аттестации на занимаемую должность, а также учет при начислении выплат стимулирующего характера (размера | |

| Конфликтная ситуация | Возможные ее урегулирования | способы |
|---|---|--|
| реализации основных образовательных программ | стимулирующей выплаты), дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей | дисциплинарное выполнение |
| Администрация классный (педагогический работник) побуждают к благотворительным пожертвованиям посулов и (или) шантажа | ОО, руководитель (законных представителей) родителей обучающихся по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей | на основании (законных) в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения (законных представителей) к благотворительным путем посулов и (или) дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных |