



Суб
М.А. Сахратулаев

Приложение 4 К
приказу № 119 - От
22.08.2022

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МКОУ «Рахатинская СОШ»

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Рахатинская средняя общеобразовательная школа имени Б.Л.Сахратулаева» (далее по тексту - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов.

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические и иные работники, учреждение;

конфликт интересов работников учреждения - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающегося;

обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

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

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования.

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение, ответственное за противодействие коррупции.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

при возникновении конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

оказание платных образовательных услуг, предусмотренных нормативными документами; включение в состав жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся; использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

получение подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся; закрепление за классом, который посещает его ребенок; участие в сборе финансовых средств на нужды класса; нарушение иных установленных запретов и ограничений в учреждении.

Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

Руководитель учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Формы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

С (@ , ♥ , П , X , æ , J , A)

добровольный отказ работника урегулирования или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обслуживании и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника урегулирования (в том числе его подчиненности должностному лицу - исключение случаев родственных и дружеских отношений);

перевод работника урегулирования на должность, предусмотривающую выполнение функций из первоначальных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника урегулирования от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами урегулирования; увольнение работника урегулирования в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника урегулирования в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов и работника урегулирования, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника урегулирования, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам урегулирования.

Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности: запрет на участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с департаментом образования и молодежной политике администрации города;

запрет на использование личной заинтересованностью возможностью родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

запрет на оказание услуг репетиторства для учащихся, которые обучаются в классах, в которых работает данный педагогический работник;

запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с департаментом образования и молодежной политике администрации города;

запрет на работу в школе, в которую приказом заместителя директора образовательного учреждения урегулирования, предусмотренным уставом образовательного учреждения;

запрет на работу в школе, в которую приказом заместителя директора образовательного учреждения урегулирования, предусмотренным уставом образовательного учреждения;

Ограничения, налагаемые нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

Положение о конфликте интересов работников урегулирования (после рассмотрения на общем собрании трудового коллектива);

Утверждает: Ответственное лицо: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

Ответственные лица: Ответственные лица: урегулирования.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ.

Настоящее положение разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в образовательной организации, определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

1. Основные понятия, применяемые в настоящем положении.

В положении используются следующие основные понятия:

- **антикоррупционная политика** - деятельность ОУ по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции;
- **антикоррупционная экспертиза** правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;
- **коррупция** - принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников имущественных благ, а также извлечение преимуществ лицами, замещающими должности в ОУ, с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;
- **коррупционное правонарушение** - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско- правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;
- **коррупциогенный фактор** - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;
- **предупреждение коррупции** - деятельность образовательной организации по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению;
- **субъекты антикоррупционной политики** - общественные и иные организации, уполномоченные в пределах своей компетенции осуществлять противодействие коррупции.

2. Основные принципы противодействия коррупции.

Противодействие коррупции в образовательной организации осуществляется на основе следующих основных принципов:

- приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечения четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля над ней;
- приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- взаимодействия с общественными объединениями и гражданами.

3. Основные меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

- разработка и реализация антикоррупционных программ;
- проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов;
- антикоррупционное образование и пропаганда;
- иные меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики.

- 4.1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в образовательной организации.
- 4.2. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики входит в состав комплексной программы профилактики правонарушений.
- 4.3. Разработка и принятие плана мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики осуществляется в порядке, установленном законодательством.

5. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов

- 5.1. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий.
- 5.2. Решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов принимается руководителем образовательной организации.
- 5.3. Участники образовательных отношений (обучающиеся, их родители (законные представители) ученики, родители, работники) вправе обратиться к председателю комиссии по антикоррупционной политике образовательной организации с обращением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

6. Антикоррупционное образование и пропаганда.

- 6.1. Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры, образовательной организации в установленном порядке организуется изучение правовых и морально-этических аспектов деятельности.
- 6.2. Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправленную деятельность участника трудовых отношений, содержанием которой являются просветительская работа в образовательной организации по вопросам противостояния коррупции в любых ее проявлениях, воспитания у граждан чувства гражданской ответственности, укрепление доверия к власти.
- 6.3. Организация антикоррупционной пропаганды осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Внедрение антикоррупционных механизмов.

- 7.1. Проведение совещания с работниками образовательной организации по вопросам антикоррупционной политики в образовании.
- 7.2. Усиление воспитательной и разъяснительной работы среди административного и педагогического персонала в образовательной организации по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств.
- 7.3. Участие в комплексных проверках образовательной организации по порядку привлечения внебюджетных средств и их целевому использованию.
- 7.4. Усиление контроля за ведением документов строгой отчетности.
- 7.5. Анализ о состоянии работы и мерах по предупреждению коррупционных правонарушений в образовательной организации. Подведение итогов анонимного анкетирования учащихся на предмет выявления фактов коррупционных правонарушений и обобщение вопроса на заседании комиссии по реализации стратегии антикоррупционной политики.
- 7.6. Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции в образовательной организации. Принятие по результатам приемов организационных мер, направленных на предупреждение подобных фактов.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

МКОУ «Рахатинская СОШ

Настоящее положение определяет:

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
2. Основные принципы антикоррупционной деятельности школы;
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
5. Должностные лица школы, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
6. Обязанности работников школы, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
7. Устанавливает перечень реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в школе

Антикоррупционная политика в МКОУ «Рахатинская СОШ» (далее - школа) представляет собой комплекс взаимосвязанных в принятии, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику, предупреждение и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основным нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику образовательного учреждения являются также Закон «Об образовании в Российской Федерации», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав школы, и другие локальные акты.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение 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 регулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неопределенной отчетности и использования поддельных документов.

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 другим физическим лицом. 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»).

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»);

Профилактика - по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупционных и иных правонарушений);

Коррупция - по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

Коррупция - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в принадлежность.

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

Взятка - получение должностным лицом либо должностным лицом публичной или иной организацией или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействия) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), 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 школы

Системы мер противодействия коррупции в школе основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики школы 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 учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства школы 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 организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной школы коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в школе таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства школы за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в школе антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

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

5. Определение должностных лиц школы, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

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

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

Эти обязанности включают в частности:

разработку локальных нормативных актов школы, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками школы;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами школы или иными лицами;

организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

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

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

проведение оценки результатов антикоррупционной работы, и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с противодействием коррупции

Обязанности работников школы в связи с противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников.

Общими обязанностями работников в связи с противодействием коррупции являются следующие:

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

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 приеме его на работу в школу, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные локальным нормативным актом - «Положением об антикоррупционной политике».

Общие и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с противодействием коррупцией в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного воздействия, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение правонарушений действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых образовательным учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Нормативное обеспечение, разработка и декларация поведения и декларация намерений.	Разработка и принятие локальных нормативных актов по антикоррупционной политике организации	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации	Разработка и внедрение положений о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов	Разработка и принятие правил, положений, стандартов и процедур	Разработка и принятие положений о порядке рассмотрения таких сообщений, информирования (механизм «обратной связи»)	Введение процедуры информирования работников о возникновении конфликта интересов и порядка регулирования выявленного конфликта интересов	Введение процедур защиты работников, соотвествующих от формальных и неформальных санкций	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер	Обучение и информирование работников о законодательстве, нормативных документах, регламентах, процедурах предупреждения и противодействия коррупции в организации	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	Организация и проведение мероприятий
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля	Организация проведения работ по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	Осуществление регулярного контроля	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	Казание сотрудников уполномоченным представителем контрольно-надзорных правоохранительных органов при проведении ими	Копирование	Организация мероприятий по вопросам деятельности организации	Организация мероприятий по вопросам деятельности организации	Организация мероприятий по вопросам деятельности организации	Организация мероприятий по вопросам деятельности организации	Организация мероприятий по вопросам деятельности организации

7. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности образовательного учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды школой.

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 школы 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 школой или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- должности в школе, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц школы необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков школы»

- сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

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

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

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в школе имеется Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Школа берет 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 школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

добровольный отказ работника школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника из школы по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с

учетом существующих особенностей. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточными. 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.

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. В школе должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяются по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- повеление в ситуациях коррупционных рисков, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственной и муниципальной, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная). Возможны следующие виды обучения:
- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на новую, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления правонарушений в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составление бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности информации и достоверности финансовой отчетности организации. Для соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление нефинансовой отчетности, использование поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

9.

Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику школы. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

У

ПОЛОЖЕНИЕ

ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ О СЛУЧАЯХ СКЛОНЕНИЯ ИХ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ И ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ТАКИХ СООБЩЕНИЙ
В МКОУ «Рахатинская СОШ»

Приложение К приказу № 119 - От 22.08.2022



Handwritten signature in blue ink.

1. Настоящее Положение определяет порядок информирования работодателя работниками МКОУ «Рахатинская СОШ» (далее - организация), о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.
2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:
Работники школы - физические лица, состоящие с школой в трудовых отношениях на основании трудового договора;
уведомление - сообщение работника школы об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
ныне понятию, используемому в настоящем Типовом Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
3. Работники обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.
4. В случае поступления к работнику школы обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанной работник организации обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня При невозможности направить уведомление в письменной форме.
При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник школы направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.
Замещающая должность.
Обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
известные сведения о лице (физическое или юридическое), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
изложенные сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предполагаемые последствия, ныне обстоятельство обращения);
сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);
ныне известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
Подпись уведомителя;
дата составления уведомления
5. Работодатель рассматривает уведомление и передает его в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в школе, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах. Анонимные уведомления предоставляются в журнал, но к рассмотрению за противодействие коррупции в школе, для сведения.
6. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.
7. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника школы к совершению коррупционных правонарушений (далее - комиссия).
8. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается правовым актом организации.
9. В ходе проверки должны быть установлены:
причины и условия, при которых совершили обращение лица к работнику организации с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
действия (бездействие) работника организации, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.
10. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.
11. В заключении указывается:
состав комиссии;
сроки проведения проверки;
составитель заключения и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
подтвержденные достоверности (либо опровержения) факта, послужившего основанием для составления уведомления;
причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника школы к совершению коррупционных правонарушений.
12. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по предотвращению коррупционного правонарушения.
13. В случае если факт обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение направляются для рассмотрения на заседании Управлением



