Принято  Утверждено

 Общим Собранием трудового коллектива                           директор школы

протокол № 1 от 08.06.2017 г.             \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н Алексеева

**ПОЛОЖЕНИЕ**

  **об антикоррупционной политике**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Сольцы»**

**Содержание**

     Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

     Используемые в политике понятия и определения

     Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

     Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

     Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

     Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

     Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

     Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

     Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

***1.*     *Цели и задачи  внедрения антикоррупционной политики в школе***

Основополагающим 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», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав образовательного учреждения, и другие локальные акты.

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

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.

           Антикоррупционная политика школы 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-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 по предупреждению коррупции,в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

***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*** – незаконная 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 ).

***Личная заинтересованность работника (представителя***

***организации)*** - возможность получения дохода в виде денег ,иного имущества ,в том числе имущественных прав ,услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких –либо выгод (преимуществ ) работниками образовательного учреждения , и (или ) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями ,супругами ,детьми , братьями, сестрами , а также братьями, сестрами ,родителями , детьми супругов и супругами детей ), гражданами или организациями ,с которыми работники образовательного учреждения ,и (или) лица ,состоящие с ними в близком родстве или свойстве , связаны имущественными ,корпоративными или иными близкими отношениями.

***3.Основные принципы антикоррупционной  деятельности организации***

**Системы мер противодействия коррупции в лицее основываться на следующих ключевых принципах:**

**        *Принцип соответствия политики организации 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 организации.

**        *Принцип личного примера руководства.*

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

**        *Принцип вовлеченности работников.*

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

**        *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 организации коррупционных рисков.

**        *Принцип эффективности  антикоррупционных процедур.*

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

**        *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

**        *Принцип открытости*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

**        *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  образовательному учреждению 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 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 организации;

   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 образовательного учреждения или иными лицами;

   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 организации 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 и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции***

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

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 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, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

   незамедлительно информировать непосредственного начальника,   руководство организации о ставшей известной  информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации 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 их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в образовательном учреждении, 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 организации. 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 образовательным учреждением  антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и  порядок их выполнения (применения)***

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятие** |
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения | Разработка и принятие антикоррупционной политики организации |
| Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий |
| Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации |
| Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов |
|  |
| 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. |
| Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками.  |
| 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 | Ежегодное 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 регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета. |
|  |
| Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |
| Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции | Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции |
| Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений. |
|   |

В качестве   приложения к антикоррупционной политике в школе ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

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

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации 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 следует  принять Положение о конфликте интересов.

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.

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

 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

 Школа 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 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 лицея 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 организации 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 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.

 Ответственными 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 определяют тематику и форму занятий. Обучение  проводится 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);

   поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, 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 иную, 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 провалов 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.

***9.Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации***

      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.