

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза
Николая Ивановича Огородникова»**

ПРИКАЗ

от 10.02.2023

№ 60-осн

с. Красногорское

**Об организации работы по
противодействию коррупции
в МАОУ «Красногорская гимназия»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений и противодействию коррупции заместителя директора по учебно-воспитательной работе Соболеву Татьяну Михайловну.
2. Возложить на ответственного за работу по профилактике коррупционных правонарушений следующие обязанности:
 - принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на работе;
 - обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников образовательной организации и урегулированию конфликта интересов;
 - оказание работникам образовательной организации консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения работников;
 - организация правового просвещения и антикоррупционного образования среди работников;
 - подготовка проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции;
 - взаимодействие с правоохранительными органами.
3. Утвердить План мероприятий по противодействию коррупции в МАОУ «Красногорская гимназия» на 2023 год (Приложение 1).
4. Утвердить Антикоррупционную политику МАОУ «Красногорская гимназия» (Приложение 2).
5. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников МАОУ «Красногорская гимназия» (Приложение 3).

6. Утвердить Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в МАОУ «Красногорская гимназия» (Приложение 4).

7. Создать комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в МАОУ «Красногорская гимназия» в следующем составе:

Соболева Татьяна Михайловна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе – председатель комиссии;

Терешина Наталья Анатольевна, заместитель директора по воспитательной работе - заместитель председателя комиссии;

Ашихмина Евгения Анатольевна, секретарь - секретарь комиссии;

Глазырина Людмила Октябрьоновна, заместитель директора по административно-хозяйственной части - член комиссии;

Захарова Оксана Леонидовна, учитель начальных классов, председатель профсоюзного комитета работников МАОУ «Красногорская гимназия» - член комиссии.

8. Контроль за настоящего исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МАОУ «Красногорская гимназия»

Ю.М.Шулятьева

**План мероприятий
по противодействию коррупции в МАОУ «Красногорская гимназия»
на 2023 год**

| № п/п | Мероприятия | Срок исполнения | Ответственные | Ожидаемый результат |
|--|--|-----------------------|---|--|
| 1. Нормативное обеспечение противодействия коррупции | | | | |
| 1.1. | Экспертиза действующих локальных нормативных актов на наличие коррупционной составляющей | Ежемесячно | Директор | Исключение коррупционных факторов в деятельности организации |
| 1.2. | Экспертиза проектов локальных нормативных актов и распорядительных документов организации на наличие коррупционной составляющей | Ежемесячно | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (далее – зам. директора по УВР), заместитель директора по воспитательной работе (далее – зам. директора по ВР), заместитель директора по административно-хозяйственной части (далее – зам.директора по АХЧ) | Создание условий для исключения коррупционных проявлений при подготовке проектов локальных нормативных актов и распорядительных документов |
| 1.3. | Организация систематического проведения организацией оценок коррупционных рисков, возникающих при реализации своих функций, и внесение уточнений в перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками | По мере необходимости | Директор, инспектор по кадрам | Повышение эффективности мер по предупреждению коррупционных правонарушений |
| 2. Повышение эффективности управления организацией в целях предупреждения коррупции | | | | |
| 2.1. | Организация системы внутреннего финансово-хозяйственного контроля | Постоянно | Директор | Снижение коррупционных рисков при осуществлении |

| | | | | |
|---|---|-----------------------|--|---|
| | деятельности организации | | | финансово-хозяйственной деятельности |
| 2.2. | Разработка и утверждение плана мероприятий, по предупреждению коррупционных проявлений в учреждении; внесение изменений в план мероприятий, по предупреждению коррупционных проявлений в учреждении | По мере необходимости | Директор, зам. директора по УВР | Создание и внедрение организационно-правовых механизмов, формирование нравственно-психологической атмосферы, направленных на эффективную профилактику коррупционных и иных правонарушений |
| 2.3 | Определение структурных подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных или иных правонарушений | I квартал | Директор | Формирование единого подхода к организации и обеспечению работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений |
| 2.4. | Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов | Постоянно | Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, зам. директора по АХЧ | Исключение коррупционных факторов в деятельности организации |
| 3. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и общественностью | | | | |
| 3.1 | Размещение на официальном сайте публичного доклада директора, плана финансово-хозяйственной деятельности организации и отчета о его исполнении | По мере необходимости | Директор | Обеспечение прозрачности деятельности организации |
| 3.2 | Ведение на официальном сайте рубрики "Противодействие коррупции" | Постоянно | Зам. директора по УВР, техник | Повышение открытости и доступности информации о деятельности организации по профилактике коррупционных правонарушений |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| 3.3 | Проведение социологического исследования среди родителей (законных представителей) по теме "Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения в организации" | 1 раз в год: до 31 декабря текущего года | Зам. директора по УВР | Определение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг родителями (законными представителями) и обучающимися |
| 3.4. | Организация телефона горячей линии («телефона доверия») с руководством организации для звонков по фактам вымогательства, взяточничества и других проявлений коррупции и правонарушений, учёт поступивших обращений, содержащих факты коррупции | Постоянно | Директор, секретарь | Принятие необходимых мер по информации, поступившей по «телефону доверия», по фактам проявления коррупции |
| 3.5. | Обеспечение функционирования электронного почтового ящика «Нет коррупции» для обеспечения возможности сообщения гражданами информации (обращений) о ставших им известных фактах совершения работниками организации коррупционных правонарушений | Постоянно | Техник | Принятие необходимых мер по информации, содержащейся в обращении граждан по фактам проявления коррупции |
| 3.6. | Осуществление личного приёма граждан по вопросам проявлений коррупции и правонарушений в организации | Постоянно | Директор | Обеспечение прозрачности деятельности организации |
| 3.7. | Проведение классных часов и родительских собраний на тему «Защита законных интересов несовершеннолетних от угроз, связанных с коррупцией» | По мере необходимости | Зам. директора по ВР, социальный педагог, классные руководители | Ознакомить обучающихся с правилами, регулирующими противодействие коррупции в обществе; воспитать чувство ответственности за свои поступки; |

| | | | | |
|--|---|-----------|--|---|
| | | | | воспитать уважительное отношение к закону |
| 3.8. | Сотрудничество организации с правоохранительными органами по вопросам профилактики и предупреждения коррупции в деятельности организации | Постоянно | Директор, зам. директора по УВР | Совместное оперативное реагирование на коррупционные правонарушения |
| 4. Правовое просвещение и повышение антикоррупционной компетентности работников организации | | | | |
| 4.1. | Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции | Постоянно | Директор, заместитель директора по УВР | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |
| 4.2. | Рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с коррупцией на совещаниях при директоре, педагогических советах, собраниях трудового коллектива | Постоянно | Зам. директора по УВР | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |
| 4.3. | Оформление стендов «Коррупции – нет!», разработка памяток для работников учреждения по вопросам проявления в сфере образования | Постоянно | Зам. директора по УВР | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |
| 4.4. | Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации | Постоянно | Директор | Формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции |
| 4.5. | Обеспечение работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений | Постоянно | Директор | Урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов |
| 4.6. | Реализация комплекса мероприятий, направленных на | Постоянно | Директор | Обеспечение соблюдения работниками |

| | | | | |
|--|--|-----------|---------------------------------|--|
| | выявление фактов несоблюдения работниками организации требований к служебному поведению, предотвращение или урегулирование конфликта интересов, установление фактов аффилированности лиц указанных лиц коммерческим структурам | | | организации требований к служебному поведению; Урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов |
| 6. Осуществление контроля финансово-хозяйственной и образовательной деятельности организации в целях предупреждения коррупции | | | | |
| 6.1. | Осуществление контроля за соблюдением требований, установленных Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» | Постоянно | Директор, зам. директора по АХЧ | Снижение коррупционных рисков при размещении закупок для государственных и муниципальных нужд |
| 6.2. | Осуществление контроля за соблюдением требований к сдаче в аренду свободных площадей организации, иного имущества, обеспечение его сохранности, целевого и эффективного использования. | Постоянно | Директор, зам. директора по АХЧ | Исключение коррупционных факторов в деятельности организации |
| 6.3. | Осуществление контроля за целевым использованием бюджетных средств | Постоянно | Директор | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |
| 6.4. | Осуществление контроля, в т.ч. общественного, за использованием бюджетных и внебюджетных средств | Постоянно | Директор | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |
| 6.5. | Осуществление объективной оценки участия обучающихся в школьном этапе | Постоянно | Директор, зам. директора по УВР | Снижение коррупционных рисков в деятельности |

| | | | | |
|------|--|-----------------------|---------------------------------|--|
| | Всероссийской олимпиады школьников | | | организации |
| 6.6. | Осуществление мониторинга за организацией и проведением государственной итоговой аттестации | По мере необходимости | Директор, зам. директора по УВР | Снижение коррупционных рисков при организации и проведении государственной итоговой аттестации |
| 6.7. | Осуществление контроля за получением, учетом, хранением, заполнением и порядком выдачи документов государственного образца об основном общем образовании и о среднем общем образовании | Постоянно | Директор, зам. директора по УВР | Снижение коррупционных рисков в деятельности организации |

Приложение 2
к приказу МАОУ «Красногорская гимназия»
от 10.02.2023 № 60-осн

Утверждаю
директор МАОУ «Красногорская
гимназия»

Ю.М. Шулятьева
приказ № 60-осн. от 10.02.2023 г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза Николая
Ивановича Огородникова»**

с. Красногорское, 2023 г

1. Цели и задачи Антикоррупционной политики

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза Николая Ивановича Огородникова» (далее – организация).

1.2. Антикоррупционная политика организации (далее – Антикоррупционная политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации и соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени организации.

1.3. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.4. Настоящей Антикоррупционной политикой устанавливаются:

- основные принципы противодействия коррупции;
- правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней;
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.5. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

- предупреждение коррупции в организации;
- формирование антикоррупционного сознания у работников организации.

1.6. Основные задачи Антикоррупционной политики организации:

- информирование работников организации о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в организации;
- обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации;
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников организации за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

1.7. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, принимаемые в образовательной 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 работников организации;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2. Используемые в Антикоррупционной политике понятия и определения

Антикоррупционная политика – утверждённый в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организации.

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 № 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 № 273-ФЗ «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.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией.

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 учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) 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 работы по предупреждению коррупции в организации

3.1. Антикоррупционная политика организации основывается на следующих основных принципах:

3.1.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключённым Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, её руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности организации коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости взыскания.

Неотвратимость наказания для руководителя организации и 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 руководителя организации за реализацию Антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

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

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются руководитель организации и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционная политика распространяется и на лица, выполняющие для организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики

5.1. Руководитель организации, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры организации назначает лицо или несколько лиц, ответственных по профилактике коррупционных и иных правонарушений в пределах их полномочий.

Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть определены в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях ответственных работников.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- 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 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 образовательной организации.

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

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

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

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени образовательной организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить руководителю организации или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации:

- 1) руководства организации;
- 2) лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и т.д.

6.4. 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 организацию, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом.

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

7.1. Организация устанавливает следующий перечень антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

| Направление | Мероприятие |
|---|--|
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений. | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации |
| | Разработка и внедрение положения о конфликте интересов |
| | 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 работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов |
| Обучение и информирование работников | Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации |
| | Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| | Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) |

| | |
|--|--|
| | антикоррупционных стандартов и процедур |
| | Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования |
| 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 |

7.2. В целях обеспечения перечня антикоррупционных мероприятий организация ежегодно утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий.

При составлении такого плана для каждого мероприятия указываются сроки его проведения и ответственный исполнитель.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в организации следует принять Положение о конфликте интересов.

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

8.2. В организации проводится обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- 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;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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.

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 с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику учреждения

9.1. Антикоррупционная политика может быть пересмотрена, в нее могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов Антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений.

Принято
на общем собрании
работников МАОУ «Красногорская гимназия»
протокол № 2 от 23.01.2023 г.

Утверждаю
директор МАОУ «Красногорская
гимназия»
_____ Ю.М. Шулятьева
приказ № 60-осн. от 10.02.2023 г.

Кодекс этики и служебного поведения работников МАОУ «Красногорская гимназия»

Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза Николая Ивановича Огородникова» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза Николая Ивановича Огородникова» (далее – организации) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с организацией.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу организации;
- осуществлять свою деятельность в пределах целей, предмета и видов деятельности организации;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов местного самоуправления, образовательной организации, ее руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждению образования, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.5. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при выдвижении на вышестоящие должности, при наложении дисциплинарных взысканий, подготовке характеристик и рекомендаций, оценке эффективности его деятельности.

3.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Принято
на общем собрании
работников МАОУ «Красногорская
гимназия»
протокол № 2 от 23.01.2023 г.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Красногорская гимназия»
_____ Ю.М.Шулятьева
приказ № 60-осн. от 10.02.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в МАОУ «Красногорская гимназия»

1. Общие положения.

1.1. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельность комиссии в МАОУ «Красногорская гимназия» (далее – организация) по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Удмуртской Республики, Уставом МАОУ «Красногорская гимназия», настоящим Положением.

1.3. Основной задачей Комиссии является:

а) обеспечение соблюдения требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами, Кодексом этики и служебного поведения работников организации (далее – требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов);

б) осуществление мер по предупреждению коррупции в организации;

в) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда интересам МАОУ «Красногорская гимназия», граждан, организаций, общества.

1.4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении работников организации.

2. Порядок образования комиссии.

2.1. Комиссия образуется приказом руководителя организации.

2.2. Состав комиссии утверждается приказом и формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

2.3. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

2.4. На период временного отсутствия председателя комиссии (отпуск, командировки, временная нетрудоспособность) его обязанности выполняет заместитель председателя или один из членов комиссии, по поручению председателя комиссии или по решению комиссии.

3. Порядок работы комиссии.

3.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

- а) полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, организаций, должностных лиц или граждан информации о совершении работником организации поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении работником требований Кодекса этики и служебного поведения работников МАОУ «Красногорская гимназия» (далее - Кодекс этики);
- б) информация о наличии у работника организации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Информация, указанная в пункте 3.1 настоящего Положения, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника и его занимаемая должность;
- описание нарушения работником организации требований к служебному поведению или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- данные об источнике информации.

3.3. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие нарушение работником организации требований Кодекса этики или наличие у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

3.5. Председатель комиссии в 3-дневный срок со дня поступления информации, указанной в пункте 3.2 настоящего Положения, выносит решение о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении.

3.6. По письменному запросу председателя комиссии руководитель организации представляет дополнительные сведения, необходимые для работы комиссии, а также запрашивает в установленном порядке для представления в комиссию сведения от других органов и организаций.

3.7. Дата, время и место заседания комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, указанную в пункте 3.2 настоящего Положения. Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания комиссии, а также извещает членов комиссии, иных участников заседания комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за семь рабочих дней до дня заседания.

3.8. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

3.9. При возможном возникновении конфликта интересов у членов комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В этом случае член комиссии, заявивший о конфликте интересов, не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

3.10. Заседание комиссии проводится в присутствии работника организации. Заседание комиссии переносится, если работник не может участвовать в заседании по уважительной причине.

3.11. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника организации, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

3.12. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

3.13. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте а) пункта 3.1 настоящего Положения, комиссия принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения работником организации положений Кодекса этики;

б) устанавливает, что работник организации нарушил положения Кодекса этики;

3.14. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте б) пункта 3.1 настоящего Положения, комиссия принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника организации, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) устанавливает факт наличия личной заинтересованности работника организации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.15. Решение комиссии носит рекомендательный характер и принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

3.16. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

3.17. В решении комиссии указываются:

- фамилия, имя, отчество, должность работника организации, в отношении которого рассматривался вопрос о нарушении требований к служебному поведению или о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- источник информации, явившейся основанием для проведения заседания комиссии;

- дата поступления информации в комиссию и дата ее рассмотрения на заседании комиссии, существо информации;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

- существо решения и его обоснование;

- результаты голосования.

3.18. Член комиссии, несогласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.

3.19. Копии решения комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляются руководителю организации, работнику, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

3.20. Решение комиссии может быть обжаловано работником в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.21. Руководителю организации, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от занимаемой должности.

3.22. В случае непринятия работником мер по предотвращению конфликта интересов руководитель организации после получения от комиссии соответствующей информации может привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.23. В случае установления комиссией факта совершения работником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении

указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

3.24. Решение комиссии, принятое в отношении работника, хранится в его личном деле.

3.25. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии возлагается на председателя комиссии.