

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
(МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»)**

СОГЛАСОВАНО председатель ПК МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12» <i>С.Ю. Буилова</i> протокол № <u>4</u> от «<u>06</u>» <u>06</u> 2022 г.	ПРИНЯТО на общем собрании работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12» протокол № <u>4</u> от «<u>06</u>» <u>06</u> 2022 г.	УТВЕРЖДЕНО директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12» <i>Т.Н. Воробьева</i> приказ «<u>06</u>» <u>06</u> 2022 г. № <u>12-1/2022</u>
---	---	--

**Положение
об утверждении основных направлений
антикоррупционной деятельности МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»**

I. Основные принципы противодействия коррупции в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»

Противодействие коррупции в организациях основывается на следующих принципах:

1. Соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.
2. Личного примера руководства.
3. Вовлеченности работников.
4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.
5. Эффективности антикоррупционных процедур.
6. Ответственности и неотвратимости наказания.
7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

II. Организация антикоррупционной деятельности

Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в организации определяется структурное подразделение или должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Указанные структурные подразделения или должностные лица непосредственно подчиняются руководству организации, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. Штатная численность структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции,

должна быть достаточной для выполнения возложенных на подразделение функций, обязанностей, структурного подчинения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включенной в себя:

- разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодексов этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации с целью проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассматривание сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации и также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контроля за реализацией этики иными лицами;

- организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

- организацию обучающих мероприятий по вопросу профилактики и противодействия коррупции и индивидуальное консультирование работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении им плановых или внеплановых 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-разыскные мероприятия, проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству организации.

Структурным подразделением или должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей организации.

III. Направления антикоррупционной деятельности

1. Установление обязанностей работников и организации по предупреждению и противодействию коррупции

В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники организации обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть поставлено под сомнение как возможность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника (или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо структурное подразделение, либо руководство организации) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного начальника (или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо

структурное подразделение, либо руководителю организации, а также известным ему информантам о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

сообщить непосредственному начальнику, либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, либо структурному подразделению, в котором возникло включение либо возникшем конфликте интересов;

Для отдельных категорий лиц, работающих в организации (руководители, главные специалисты, ответственные за противодействие коррупции, работники, для деятельности которых с коррупционными рисками, лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит), устанавливаются специальные обязанности. В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются. Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор работника.

2. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

1) деятельность организации представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

2) для каждого процесса определяются элементы подпроцессов, при реализации которых наиболее вероятно совершение коррупционных правонарушений, критические точки в ходе каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском; составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения; делаются в организации, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения, такие как должностные лица организации, лица, имеющие совершение коррупционного правонарушения своего возможного, вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

3) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков организации – сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

4) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

5) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

В зависимости от специфики конкретной организации и процесса эти меры включают в себя:

1) детальную регламентацию способов и сроков совершения действий работников в критической точке;

2) реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации; введение или изменение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации с представителями контрольных органов государственной власти, например, использование

информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия: установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

3. Выявление и урегулирование конфликта интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации должны лечь следующие принципы:⁴

– обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка результатов рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

– соблюдение баланса интересов организации и работников при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован с предотвращением организации.

Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 28 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также от сферальных деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в организации разрабатывается и утверждается соответствующее положение либо соответствующий детализированный раздел включается в действующий в организации кодекс этики и служебного поведения работников, организации также – кодекс этики.

Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, включающий: у работников организаций в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положении о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- определяемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок выявления конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (защиты от деклараций конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной организацией и т.д.);
- Положение о конфликте интересов;

– обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

– ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов;⁴

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей:

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- способствовать урегулированию конфликта интересов;

Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех работников организации. Данное действие определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов от соответствующий руководитель, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции. Раскрытие осуществляется в письменной форме. Информация о возможности возникновения конфликта и интересов, действиях конфликта и интересов представляется:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соответствие этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
- по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Допустиме первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде. Круг лиц, на которых распространяется требование выполнения декларации конфликта интересов, определяется собственником или руководителем организации. Информация проверяется уполномоченным на то должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется в конфиденциальном режиме.

По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника организации или его отстранения постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передачу работником права, связанного с ним, имущества, вызывающего возникновение конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

указания работника по соответствующим инициативам;

указания работника по инициативе работодателя о прекращении исполнения проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

– иные способы разрешения конфликта интересов.

4. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в организации разрабатывается кодекс этики и стандартов поведения работников организации. В него включаются должностные указания, а также правила и стандарты поведения работников, регламентирующие поведение между деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации.

Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения отдельных структур.

5. Консультирование и обучение работников организации

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяется категория обучаемых, вид обучения и зависимость от времени его проведения.

Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники организации.

Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

– обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

– обучение при назначении работника на новую должность, 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 пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является некомпетентность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением, должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

6. Внутренний контроль и аудит

Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, включает в себя:

– проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

– контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации, проверку экономической обоснованности осуществляемых операций во сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, направленных на повышение работоспособности профилактики и предупреждения коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление нефинансовой отчетности, использование поддельных документов, фактически отсутствующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, отраженных в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций во сферах коррупционного риска проводится в отношении объема сделки, оплаты по договорам, представительских расходов, представительных расходов, а также представительских расходов и других сфер. В ходе проверки устанавливаются: фактически совершаемые правонарушения;

– оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

– предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, представительских услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных денежных или иных выигранных конкурсов, государственным или муниципальным служащим, работникам и/или родственникам контрагентов;

– выплата вознаграждения или вознаграждению, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для лица, оказавшего услуги;

– закупка или продажа по ценам, значительно отличающимся от рыночных, сомнительные и/или неоплаченные;

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий при рассмотрении сообщений обобщения, законодательство регулирует противодействие незаконным действиям, связанным с получением незаконным способом, в том числе путем:

– приобретения, владения или использования имущества, если такое имущество представляет собой доход от преступлений;

– сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места происхождения, способа приобретения, перемещения прав на имущество или его привлекательности, если известно, что такое имущество представляет собой доход от преступлений;

Федеральным законом от 7 августа 2001 года № 115-ФЗ «О противодействии деятельности по отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в реализации требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, представляющих или упоминаемых организацией, сообщать о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

7. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

В целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и внедрения добросовестных практик в ходе отношений с контрагентами в организации внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверки представляют собой сбор и анализ находящегося в открытом доступе сведений с соответствующих организаций, контрагентах их репутации в деловых кругах, длительное отсутствие которых на рынке, участия в коррупционных скандалах.

Основное внимание оценке коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок, сделок с поставками. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и продвижение программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Значительный эффект имеет информирование общественности о степени вовлеченности в успехи в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

8. Взаимодействие с государственными/муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

Взаимодействие с представителями государственных/муниципальных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, ведется с целью выявления коррупционных рисков.

На государственных/муниципальных служащих, с которыми связаны коррупционные мероприятия также - служащие, распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены служащим.

Отдельно организации обязаны воздерживаться от предложения и принятия передачи служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

Работники организации обязаны воздерживаться от любых предложений, действий, в которых может поставлен служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированную организацию) служащего или члена его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной/муниципальной службы;
- предложений о приобретении служащим или членами его семьи государственной или муниципальной собственности или аффилированных организаций;

- предложений о передаче и использовании служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации или аффилированной организации (в предложениях с заключением организацией контракта на выполнение работ или услуг организациям, в которых работает член семьи служащего).

При нарушении служащими требований к их служебному поведению при обнаружении ситуации встраивания или вымогательства вытеки с их стороны ретроспективно организациям обязан незамедлительно обратиться в соответствующий орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

При нарушении служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и установленным нормативным правовым актам Российской Федерации.

9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Организация принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы в случаях совершения коррупционных правонарушений о случаях, о которых организация работникам организации стало известно. Необходимо сообщать в соответствующие правоохранительные органы в случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организациям, закрепленным за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о случаях им известных в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о допущенных или совершаемых коррупционных правонарушениях. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

– оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими внеплановых проверок деятельности организации, допросам предупреждения и противодействия коррупции;

– оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению и расследованию коррупционных преступлений, включая оперативные проектные мероприятия;

Руководство и работники организации оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимая все возможные меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документальной информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

10. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

Организации принимают участие в коллективных антикоррупционных инициативах, в том числе в форме:

– присоединения к Антикоррупционной хартии российской бизнес-сообщности;

– использования в совместных договорах стандартных антикоррупционных положений; – добровольного отказа от совместной деятельности с лицами, обвиняемыми, осужденными и/или обвиняемыми в совершении коррупционных преступлений; – организации и проведения совместно с обучающимися мерами профилактики и противодействия коррупции.

11. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

Каждое структурное подразделение или должностное лицо, ответственные за противодействие коррупции, проводят оценку результатов деятельности по осуществлению мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных мероприятий коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и применению организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляют оценку предложений руководителей организаций по повышению эффективности антикоррупционной работы.