

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Торгунская средняя школа» Старополтавского муниципального
района Волгоградской области**

404202 Волгоградская область Старополтавский район с. Торгун ул. Набережная д.23 torgun-school@mail.ru

ПРИНЯТО

Педагогическим советом школы

От « 13 » 01 20 20 г.

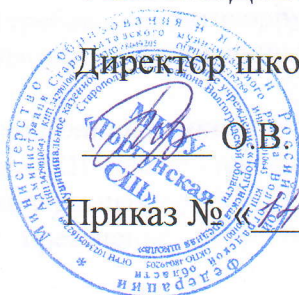
Протокол № « 4 »

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

О.В. Иванчук

Приказ № « 14 » от « 17 » 01 20 20 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике**

П. Торгун

2020

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
2. Используемые в политике понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
5. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в школе

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

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 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

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

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений. **Организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой 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 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 находящихся под его влиянием 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 организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, имущества, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Система мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

1. **Принцип соответствия** политики учреждения действующему законодательству и международным нормам.

2. **Совместные реализуемые антикоррупционные мероприятия** Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

3. **Принцип личного примера руководства.**

4. **Ключевая роль** руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в развитии внутроорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

5. **Принцип исключенности работников.**

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

7. **Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.**

8. **Планирование и выполнение** комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения работников, их руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом особенностей деятельности данной школы коррупционных рисков.

9. **Принцип эффективности антикоррупционных процедур.**

10. **Акцентирование** в школе таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, простоту реализации и приносят значимый результат.

11. **Принцип ответственности и неотвратимости наказания.**

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

Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в школе 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.

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 должны включаться в текст договоров.

Обязанности должностных лиц школы, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

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

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

Обязанности включают в частности:

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

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

организацию проведения оценки коррупционных рисков;

принимать 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;

организацию заполнения и рассмотрения **деклараций** о конфликте интересов;

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

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по предупреждению и противодействию коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая взаимодействие с правоохранительными органами;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетов и материалов Учредителю.

Образование и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции закреплены для всех сотрудников.

обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений от имени школы; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как готовность

участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени

информировать директора школы о случаях склонения работника к коррупционным правонарушениям;

сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей осуществляется процедуры их соблюдения.

В соответствии со статьями 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в образовательном учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - антикоррупционной политикой.

В отношении специальных обязанностей рекомендуется включить в трудовой договор с работником. 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 совершение противоправных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечня реализуемых образовательным учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

	Мероприятие
	Разработка и принятие антикоррупционной политики организации [1]
Разработка и утверждение	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий
Разработка и принятие	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Введение процедуры	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
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким

		рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
и	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	
и	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	
и	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	
и	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	
с	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 мероприятий антикоррупционных мероприятий.

Оценка коррупционных рисков

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

личности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

основные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» и описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Самостоятельное 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 организация должна принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий правила выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в процессе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

цели и задачи положения о конфликте интересов;

используемые в положении понятия и определения;

круг лиц, попадающих под действие положения;

основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его

регулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при

возникновении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его

регулирования;

соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта

интересов; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который одновременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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;

одействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В учреждении 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 осуществлено первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов.

Получившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее эффективной формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге работы школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, 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 рассмотреть различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться 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 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 применять только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного способа 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;

- знакомство 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 (прикладная).

Включены 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 возложение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

юридическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в области 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.

Контроль по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в установленном порядке.

Законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и предупреждению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший эффект обеспечивает реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые обеспечивают прозрачность работы по профилактике и предупреждению коррупции;

полного документирования операций хозяйственной деятельности организации;

обеспечения экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с контролем ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, подделки документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности в установленный срок и т.д.

Пересмотр и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

Каждый 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 политике.

Положение о комиссии по антикоррупционной политике

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

Основные понятия, применяемые в настоящем положении.

В настоящем положении используются следующие основные понятия:

антикоррупционная политика - деятельность МКОУ «Торгунская СШ» по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции;

антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и оценке коррупционных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких актов;

коррупция - принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников должностных лиц, а также извлечение преимуществ лицами, замещающими должности в МКОУ «Торгунская СШ», с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;

коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое законодательством предусмотрено гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

борьба с коррупцией - деятельность образовательной организации по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению;

адресаты антикоррупционной политики - общественные и иные организации, уполномоченные в соответствии с компетенцией осуществлять противодействие коррупции.

Основные принципы противодействия коррупции.

Противодействие коррупции в образовательной организации осуществляется на основе следующих принципов:

1. Проведение профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, способствующих коррупции;

2. Обеспечение четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля над ней;

3. Обеспечение защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;

4. Сотрудничество с общественными объединениями и гражданами.

Основные меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

1. Планирование и реализация антикоррупционных программ;

2. Проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов;

3. Антикоррупционное образование и пропаганда;

4. Меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Планирование мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики.

1. Планирование мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики является комплексной задачей, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в образовательной организации.

2. Планирование мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики входит в состав комплексной программы профилактики правонарушений.

и принятие плана мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики осуществляется в порядке, установленном законодательством.

Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов

Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий. В проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов принимается участие образовательной организации.

Ученики (ученики, родители, работники) вправе обратиться к председателю комиссии по антикоррупционной политике образовательной организации с обращением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

Антикоррупционное образование и пропаганда

Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правовой культуры, образовательном учреждении в установленном порядке осуществляется изучение правовых и морально-этических аспектов деятельности.

Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправленную деятельность средств массовой информации, координируемую и стимулируемую системой государственных заказов, в рамках которой являются просветительская работа в образовательной организации по вопросам предотвращения коррупции в любых ее проявлениях, воспитания у граждан чувства гражданской ответственности, укрепление доверия к власти.

Активизация антикоррупционной пропаганды осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Внедрение антикоррупционных механизмов.

Проведение совещания с работниками школы по вопросам антикоррупционной политики в организации.

Выполнение воспитательной и разъяснительной работы среди административного и педагогического состава в образовательной организации по недопущению фактов вымогательства и незаконного использования денежных средств.

Участие в комплексных проверках образовательной организации по порядку привлечения финансовых средств и их целевому использованию.

Усиление контроля за ведением документов строгой отчетности.

Выявление о состоянии работы и мерах по предупреждению коррупционных правонарушений в образовательной организации. Подведение итогов анонимного анкетирования учащихся на предмет выявления фактов коррупционных правонарушений и обобщение вопроса на заседании комиссии по реализации стратегии антикоррупционной политики.

Выявление заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции в образовательную организацию. Принятие по результатам проверок организационных мер, направленных на предупреждение подобных фактов.

Кодекс

Этики и служебного поведения работников образовательной организации

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в образовательной организации, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях изменяющихся перемен.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам образовательной организации.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым организация приобретает высокую репутацию образовательной организации, поддерживая ее авторитет и престиж.

Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и сотрудников образовательной организации, которые должны включать уважительное, вежливое и доброжелательное отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за деятельность учреждения.

Образовательная организация обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Лица, поступающие на работу в государственное бюджетное общеобразовательное учреждение (в дальнейшем сотрудник), знакомятся с положением Кодекса и соблюдают их в процессе своей деятельности.

Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных педагогов, так и иных работников (Педагогического совета и Администрации) образовательного учреждения.

Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педагогических собраниях, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

Положения Кодекса руководствуются все работники МКОУ «Торгунская СШ» без исключения.

Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

устанавливают отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками образовательной организации и общественности; - защищают их человеческую ценность и достоинство;

поддерживают качество профессиональной деятельности работников образовательной организации и их репутацию; - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;

осуществляют противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса.

Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для эффективного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность деятельности сотрудников образовательной организации своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

Кодекс является основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательной организации, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял

поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательной организации благоприятной и безопасной обстановки.

Соблюдение и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, ответственности к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников образовательного учреждения.

Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

Нормы Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми руководствуются при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны: исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

осознавать из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержания деятельности сотрудников образовательной организации;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику образовательного учреждения;

исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

исключать руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

соблюдать корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать взаимному и межконфессиональному согласию;

отказываться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету образовательного учреждения;

применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

соблюдать установленные в образовательной организации правила публичных выступлений и распространения служебной информации;

добросовестно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в распространении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

Сотрудник государственного образовательного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников образовательного учреждения.

Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников образовательной организации угощения, поздравления и дарение подарков.

Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

На отношения сотрудников с учащимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) образовательной организации.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

Сотрудник государственного образовательного учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации обучающимся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, понамеренными и оскорбительными.

Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам образовательного учреждения.

Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно-неэтичного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и объективности.

Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила профессионального поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О наличии заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

Глава 8. Служебное общение.

В общении сотрудникам образовательного учреждения необходимо руководствоваться институциональными положениями, 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.

В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательного учреждения недопустимы:

любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, физических или религиозных предпочтений; пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению и провоцирующие противоправное поведение.

Сотрудники образовательного учреждения должны способствовать установлению в коллективе здоровых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога (воспитателя) и с новой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие положительных черт взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, взаимовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и верить в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог (воспитатель) должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой поведения.

Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей воспитанников (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

Общение между педагогами.

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже публичная педагогов об образовательной организации за пределами образовательного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

2.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

2.6. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению скрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Образовательная организация базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОО делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В ОО соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности, умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора по УР и ВР и Комиссия по этике.

3.3. Администрация образовательной организации терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможностями договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы образовательной организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать

формацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и широкого участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое заседание вопросы об отстранении данного воспитателя (педагога), сотрудника от занимаемой должности. За руководителем образовательной организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, независимо от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги и сотрудники образовательной организации уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принимать решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность педагога.

Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация.

Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.

Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит суждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

Педагог дорожит своей репутацией.

Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педагогу упомянутое мнение.

Внешний вид сотрудника образовательного при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 10. Основные нормы.

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником

орм кодекса учитывается при
движения на вышестоящие д
Педагог несет ответственность
бразование подрастающего поко
Педагог несет ответственность за

оссийской Федерации. С пред...

...организации, любовь к делу воспитания и обучение детей, активное
...участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач,
...понимание реальных целей и достижение положительных результатов.
Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего
Кодекса.

