Министерство общего и профессионального образования Свердловской области Г осударственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области

«Институт развития образования»

Организация работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях

Методические рекомендации

Екатеринбург

2017

ББК 67.401.12 О-64

Рецензент:

Мельникова Е.В., к.ф.н., зав. каф. общественно-научных дисциплин ГАОУ ДПО СО «ИРО».

Авторы-составители:

Куликов В.Б., доктор философских наук, профессор кафедры общественно­научных дисциплин ГАОУ ДПО СО «ИРО»,

Гонцова М.В., канд.ист.наук, заведующий кафедрой управления в образова­нии НТФ ИРО.

О-64 Организация работы по профилактике и противодействию корруп­ции в образовательных организациях / Министерство общего и професси­онального образования Свердловской области Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образова­ния Свердловской области «Институт развития образования»; авт.-сост. В. Б.Куликов, М. В. Гонцова. - Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2017. - 84 с.

Данные методические рекомендации рассматривают особенности коррупции как со­циального феномена в преломлении к образовательному пространству. Акцентируется внимание на воспитательном потенциале деятельности по профилактике и противодей­ствию коррупции в образовательной организации.

Методические рекомендации предназначены для педагогических работников, заме­стителей директоров по воспитательной работе, классных руководителей, педагогов- организаторов образовательных организаций.

Методические рекомендации носят практический характер, содержат образцы доку­ментов образовательной организации по профилактике и противодействию коррупции.

ББК 67.401.12

© ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2017

л

Введение 4

Правовые основы противодействия и профилактики коррупции

в образовательных организациях 5

Направления деятельности образовательной организации

по предупреждению и противодействию коррупции 10

Создании системы мер противодействия коррупции

в образовательной организации 10

[Алгоритм разработки локальных актов образовательной организации 17](#bookmark2)

Размещение информации о противодействии коррупции

на официальном сайте образовательной организации 22

Деятельность образовательной организации по формированию антикоррупционного мировоззрения у учащихся 24

* 1. Отражение направлений воспитательной деятельности по формированию антикоррупционного мировоззрения у обучающихся в основой общеобразовательной программе образовательной организации 27
1. Информационные ресурсы Свердловской области по вопросам противодействия коррупции в образовательных организациях

и формирования у учащихся антикоррупционного мировоззрения 30

Библиографический список 33

Приложение 1. Пример положения «Антикоррупционная политика

образовательной организации» 35

Приложение 2. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий,

которые могут быть реализованы в образовательной организации 45

Приложение 3. Пример приказа о создании Комиссии по противодействию

коррупции в образовательной организации 47

Приложение 4. Пример Положения о Комиссии по противодействию

коррупции в образовательной организации 49

Приложение 5. Пример Плана работы Комиссии по противодействию

коррупции в образовательной организации 53

Приложение 6. Пример Перечня коррупционно-опасных функций

и должностей в образовательной организации 56

Приложение 7. Пример Памятки об ограничениях, запретах и обязанностях

работников, установленных в целях противодействия 59

Приложение 8. Пример Кодекса этики и служебного поведения

сотрудников образовательной организации 67

Приложение 9. Пример Правил обмена деловыми подарками и знаками

делового гостеприимства 74

Приложение 10. Пример Положения о конфликте интересов и мерах

по его урегулированию 80

На современном этапе развития Российской Федерации в Национальном плане противодействия коррупции акцент смещается на формирование в обще­стве антикоррупционного правосознания, то есть внутреннего неприятия кор­рупции в любых ее проявлениях. В решении данной проблемы ключевая роль принадлежит образовательным организациям.

Сегодня главнейшая задача государственной антикоррупционной поли­тики состоит в том, чтобы сформировать у каждого из граждан страны внут­реннее убеждение, что быть коррупционером не только опасно, но и позорно, а жить честно - выгодно и престижно.

Формировать качества честной и достойной человека жизни - никогда не поздно, но закладываются они в семье и школе.

Анализ данных мониторинга результатов внедрения в процесс обучения элементов, дополняющих примерные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования положениями, свя­занными с соблюдением гражданами антикоррупционных стандартов поведе­ния, формирования антикоррупционного мировоззрения и повышением обще­го уровня правосознания и правовой культуры, проведенного ГАОУ ДПО СО ИРО за два года - 2015 и 2016 гг. позволяет говорить о том, что подавляющее большинство образовательных организаций Свердловской области интегриро­вали элементы, связанные с формированием антикоррупционного мировоззре­ния и правосознания граждан, в образовательный процесс:

1. Введены элементы антикоррупционного образования и обеспечена преемственность его содержания через все уровни образования (начальное общее, основное общее, среднее общее) с учетом возраст­ных особенностей учащихся.
2. Используются различные формы включения антикоррупционного об­разования в учебный процесс на каждой ступени образования.
3. Значительно выросла информационная составляющая в создании условий для включенности участников образовательной деятельности в различные формы правового и антикоррупционного воспитания.
4. Увеличилась активность образовательных учреждений в создании условий для включенности участников образовательной деятельности в различные формы правового и антикоррупционного воспитания.
5. Образовательные организации анализируют результаты включения в ООП образовательной организации элементов обучения, связанных с соблюдением гражданами антикоррупционных стандартов поведения, формированием антикоррупционного мировоззрения и повышением общего уровня правосознания и правовой культуры.
6. Повысился уровень готовности участников образовательного процесса к обсуждению, поиску решения проблем формирования правового, ан­тикоррупционного образа жизни.

Вместе с тем, данные мониторинга по выборочной совокупности образо­вательных организаций, определили потребность образовательных организа­ций:

1. в методическом сопровождении организации работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях
2. в познавательно-разъяснительных материалах, связанных с формиро­ванием антикоррупционного мировоззрения и повышением общего уровня правосознания
3. в обобщении опыта и распространении лучшей практики работы среди педагогических работников по антикоррупционной деятельности.

Все это определяет актуальность данных методических рекомендаций, ад­ресованных заместителям директоров по воспитательной работе, педагогиче­ским работникам, классным руководителям, педагогам-организаторам образо­вательных организаций.

1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ КОРРУПЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Коррупция является системной социальной проблемой, характерной не только для России, но и для большинства, стран мира. В комплексном подходе к этой проблеме, особенно в аспекте противодействия и профилактики, важны четкие правовые основания.

За последние годы в Российской Федерации было создано антикоррупци­онное законодательство и разработан соответствующий нормативный инстру­ментарий, позволяющий бороться с этим негативным явлением.

Правовую основу противодействия коррупции составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, общепризнан­ные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Пра­вительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государ­ственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальные правовые акты.

Правовой основой организации работы по профилактике и противодей­ствию коррупции в образовательных организациях являются следующие нор­мативные правовые акты:

* Конституция Российской Федерации
* Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-Ф3 «О противодействии кор­рупции»;
* Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
* Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, инфор­мационных технологиях и о защите информации»;
* Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»;
* Указ Президента Российской Федерации от 08.03.2015 № 120 «О неко­торых вопросах противодействия коррупции»;
* Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции»;
* Постановление Правительства Российской Федерации от 09.01.2014 № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подар­ка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;
* Постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, за­претов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодей­ствии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»;
* Основы государственной политики Российской Федерации в сфере раз­вития правовой грамотности и правосознания граждан (Утверждены Президен­том Российской Федерации 28.04.2011 № Пр-1168).
* Приказ Рособрнадзора РФ от 29.09.2014 № 1551 «Об утверждении Пе­речней должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, а также сведений о доходах, расходах, об имуще­стве и обязательствах имущественного характера их супруг (супругов) и несо­вершеннолетних детей на официальном сайте Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки»;
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 16.05.2016 № 571 «Об утверждении Плана противодействия коррупции Министерства образования и науки Российской Федерации на 2016-2017 годы».
* Закон Свердловской области от 20.02.2009 №2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области»

Вышеприведенные нормативные правовые документы являются основой осуществления антикоррупционной политики в образовательной организации и должны быть отражены в локальных актах, регламентирующих это направле­ние деятельности (Например, Положение о Комиссии по противодействию коррупции в ОО, Памятка об ограничениях, запретах и обязанностях работни­ков, установленных в целях противодействия коррупции и др.)

Организация работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях предполагает, прежде всего, уточнение ряда терминов, определяющих сущность коррупции как социального явления.

Коррупция - злоупотребление должностным 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 (понятие определено Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. [№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102126657).

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: 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.

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересован­ность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными ин­тересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим закон­ным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федера­ции или Российской Федерации.

Личная заинтересованность - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогаще­ния) в денежной либо в натуральной форме, доходов в виде материальной вы­годы непосредственно для работника, членов его семьи и лиц, состоящих в род­стве и свойстве, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

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 (ч.1 ст. 204 УК РФ).

Ответственность за несоблюдение предусмотренных ограничений и запретов

Одним из важных моментов в организации работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях является созда­ние условий по информированию работников о степени ответственности за не­соблюдение предусмотренных ограничений и запретов, обеспечивающих пре­дупреждение коррупции в образовательной организации. Одним из документов образовательной организации, который может содержать такие сведения, явля­ется «Памятка об ограничениях, запретах и обязанностях работников образова­тельной организации, установленных в целях противодействия коррупции». Памятка разрабатывается как локальный акт ОО (более подробно об этом в раз­деле 2.2. данных методических рекомендаций) и обязательна для ознакомления всеми работниками организации.

Согласно ст.13 ФЗ-273 граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонаруше­ний несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисципли­нарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Феде­рации.

Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения

Нарушение запретов, требований и ограничений, установленных для ра­ботников ОО в целях предупреждения коррупции, является основанием для применения дисциплинарных взысканий. В соответствии со ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадле­жащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обя­занностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор;3) увольнение по соответствующим осно­ваниям. Особое внимание следует обратить на то, что в соответствии с п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случа­ях: непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию кон­фликта интересов, стороной которого он является; непредставления или пред­ставления неполных, или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставле­ния или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о до­ходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

Административная ответственность за коррупционные правонаруше­ния

КоАП РФ устанавливает административную ответственность более чем за 20 правонарушений коррупционного характера (в том числе предусмотренных статьями 7.27, 7.29-7.32, 13.11, 13.14, 15.21, 19.28, 19.29 КоАП РФ): мелкое хищение (в случае совершения соответствующего действия путем присвоения или растраты); нарушение порядка размещения заказа на поставки товаров, вы­полнение работ, оказание услуг для нужд заказчиков; использование служебной информации на рынке ценных бумаг; нарушение установленного законом по­рядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных); разглашение информации с ограниченным доступом; получение незаконного вознаграждения от имени юридического ли­ца; незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служа­щего (бывшего государственного служащего) и другие. За совершение админи­стративных правонарушений коррупционной направленности могут налагаться и применяться следующие административные наказания: административный штраф; административный арест; дисквалификация.

Уголовная ответственность за преступления коррупционной направлен­ности

Уголовная ответственность за преступления коррупционной направлен­ности установлена УК РФ. К преступлениям коррупционной направленности относятся противоправные деяния, связанные со злоупотреблением служебным положением, дачей взятки, получением взятки, злоупотреблением полномочи­ями, коммерческим подкупом либо иным незаконным использованием 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, а также совершение вышеука­занных деяний от имени или в интересах юридического лица (глава 23 и глава 30 УК РФ). За преступления коррупционной направленности УК РФ преду­смотрены следующие виды наказаний: штраф; лишение права занимать опреде­ленные должности или заниматься определенной деятельностью; обязательные работы; исправительные работы; принудительные работы; ограничение свобо­ды; лишение свободы на определенный срок.

Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонару­шения

Вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, в том числе совершением кор­рупционного преступления (правонарушения), подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. В соответствии с положениями ст. 1064 ГК РФ законом или договором может быть установлена обязанность причинителя вреда выплатить потерпевшим компенсацию сверх возмещения вреда. Законом может быть установлена обязанность лица, не являющегося причинителем вре­да, выплатить потерпевшим компенсацию сверх возмещения вреда. Лицо, при­чинившее вред, может быть освобождено от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Согласно ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Ст. 575 ГК РФ содержит запрет на дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает 3000 рублей, работникам образовательных организаций. Работни­ками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового до­говора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско- правовому договору, если при этом они действовали или должны были дей­ствовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

Более подробная информация о мерах ответственности за коррупционные правонарушения представлена в «Памятке об ответственности за коррупцион­ные правонарушения», разработанной Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области и представленной на сайте Министерства об­щего и профессионального образования Свердловской области (раздел «Проти­водействие коррупции»).

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

1. Создании системы мер противодействия коррупции в образовательной организации

Согласно действующему законодательству любая организация, в том числе, образовательная, обязана разрабатывать и принимать меры по преду­преждению коррупции. Министерством труда России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реа­лизации отдельных положений Федерального закона «О противодействии кор­рупции» подготовлены рекомендации по формированию единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в органи­зациях (Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции утверждены 08 ноября 2013 г.).

Эти рекомендации могут использоваться и образовательными организа­циями с целью осуществления антикоррупционной политики и разработки комплекса мер по предупреждению и противодействию коррупции.

При создании системы мер противодействия коррупции в организации ре­комендуется основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законо­дательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конститу­ции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией междуна­родным договорам, законодательству Российской Федерации и иным норма­тивным правовым актам, применимым к образовательной организации.

1. Принцип личного примера руководства.

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

1. Принцип вовлеченности работников.

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

1. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску корруп­ции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в кор­рупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятель­ности данной организации коррупционных рисков.

1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

1. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости

от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязан­ностей, а также персональная ответственность руководства организации за реа­лизацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

1. Принцип информационной открытости образовательной организа­ции.

Информирование всех участников образовательных отношений и обще­ственности о принятых в организации мерах по профилактике и противодей­ствию коррупции.

1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности проводимых мер

в рамках осуществления антикоррупционной политики, а также контроль за их исполнением.

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направлен­ных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в дея­тельности данной организации. Сведения о реализуемой в организации анти­коррупционной политике рекомендуется закрепить в едином документе с одно­именным названием - «Антикоррупционная политика (наименование организа­ции)». Порядок разработки данного локального акта рассмотрен в следующем разделе данных методических рекомендаций.

В образовательных организациях антикоррупционную политику, как направление деятельности организации, осуществляет специально созданная комиссия.

В состав такой комиссии могут входить: директор организации (председа­тель Комиссии), заместители, а также те педагоги, которые непосредственно осуществляют воспитательную работу по формированию антикоррупционного мировоззрения у учащихся. Комиссия, утвержденная приказом руководителя образовательной организации, в своей деятельности должна руководствоваться соответствующим Положением о Комиссии по противодействию коррупции в

ОО.

Основные 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;
6. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Организация работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях может осуществляться по следующим направ­лениям:

1. Нормативное обеспечение противодействию коррупции (Разработка локальных актов в ОО, экспертиза вновь принимаемых ОО локальных актов на наличие коррупционной составляющей, составление списка должностей работ­ников ОО, деятельность которых сопряжена с возникновением коррупционных рисков)
2. Участие в антикоррупционном мониторинге (предоставление полной информации и сведений о проводимых в образовательной организации анти­коррупционных мероприятиях, о направлениях воспитательной работы по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения). Данная ин­формация должна располагаться на официальном сайте образовательной орга­низации в разделе «Противодействие коррупции».

Кроме того, в Свердловской области с 2015 г. ежегодно проводится мони­торинг результатов внедрения в процесс обучения элементов, дополняющих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования положениями, связанными с соблюдением гражданами ан­тикоррупционных стандартов поведения, формированием антикоррупционного мировоззрения и повышением общего уровня правосознания и правовой куль­туры. Участие образовательных организаций в этом исследовании и предостав­ление ими достоверной и полной информации позволяет на уровне области вы­явить «слабые стороны» в осуществлении работы по формированию у учащих­ся правовой культуры, в том числе, антикоррупционного мировоззрения. Ре­зультаты таких исследований будут учитываться при определении направлений оказания методической поддержки образовательным организациям в данном вопросе.

1. Организация взаимодействия с правоохранительными органами, учре­дителями образовательных организаций. Большое значение в данном направ­лении следует уделять двум процедурам, являющимся по статистике, наиболее подверженными коррупционным рискам: прием учащихся в 1 класс, организа­ция и проведение ОГЭ, ЕГЭ (если общеобразовательная организация является Пунктом проведения экзаменов).
2. Организация взаимодействия с родителями. Это направление необхо­димо разработать наиболее тщательно, так как именно в процессе взаимодей­ствия родителей с руководством и педагогами образовательных организаций, чаще всего возникают ситуации, трактуемые как проявление коррупционной деятельности.

Взаимодействие с родителями по данному вопросу может включать сле­дующие мероприятия:

* Рассмотрение в соответствии с действующим законодательством обра­щений участников образовательных отношений, содержащих сведения о кор­рупции по вопросам, находящимся в компетенции администрации ОО
* Проведение родительских собраний по ознакомлению родителей (за­конных представителей) обучающихся с нормативными актами по вопросу предоставления гражданам платных образовательных услуг, привлечения и ис­пользования благотворительных средств и мерах по предупреждению незакон­ных сборов денежных средств с родителей (законных представителей).
* Размещение на официальном сайте ОО Отчета о результатах самооб- следования деятельности образовательной организации, Отчета о расходовании финансовых средств, привлеченных в организацию по договорам пожертвова­ния.
* Ведение и обновление на официальном сайте ОО раздела «Противодей­ствие коррупции»
* Проведение социологического исследования среди родителей (закон­ных представителей) обучающихся по теме «Удовлетворённость потребителей качеством образовательных услуг»
* Экспертиза жалоб и обращений граждан, поступающих через информа­ционные каналы связи (электронная почта, телефон, гостевая книга сайта ОО) на предмет установления фактов проявления коррупции должностными лицами ОО
1. Правовое просвещение и повышение антикоррупционной компетент­ности обучающихся, работников образовательной организации. Данное направление является одним из наиболее важных, так как ни одни меры по пре­дупреждению проявлений коррупции, привлечению к ответственности за со­вершенные действия, не будут эффективны, пока у человека не сформируется внутренняя позиция категорического неприятия к явлениям с коррумпирован­ной составляющей.

Работа по правовому просвещению работников может осуществляться в двух формах:

* Рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с кор­рупцией на совещаниях при директоре, педагогических советах.
* Организация повышения квалификации педагогических работников и руководящих работников ОО по формированию антикоррупционных установок личности обучающихся. Так, ГАОУ ДПО СО ИРО проводит обучение руково­дителей и педагогических работников образовательных организаций в рамках семинара «Организация работы по профилактике и противодействию корруп­ции в ОО», на которых рассматриваются актуальные вопросы в свете измене­ний и дополнений нормативной правовой базы по противодействию коррупции.
1. Осуществление контроля финансово-хозяйственной и образователь­ной деятельности ОО в целях предупреждения коррупции:
* Осуществление контроля за соблюдением требований, установленных Федеральным законом РФ от 21.07.2005 №94-ФЗ «О размещении заказов на по­ставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и му­ниципальных нужд».
* Осуществление контроля за целевым использованием бюджетных средств.
* Осуществление контроля за получением, учётом, хранением, заполне­нием и порядком выдачи документов государственного образца об основном общем и о среднем общем образовании.

Оценка коррупционных рисков, связанных с деятельностью образова­тельной организации

Отдельное пристальное внимание при осуществлении в образовательной организации антикоррупционной политики необходимо уделять оценке кор­рупционных рисков, которые могут быть связаны с деятельностью ОО.

Такая оценка позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикор­рупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регу­лярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

* представить деятельность организации в виде отдельных процессов (направлений), в каждом из которых выделить составные элементы (подпро­цессы);
* выделить «критические точки» - для каждого процесса 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 образовательной организацией или ее отдельными работниками при со­вершении «коррупционного правонарушения»;
* должности в организации, которые являются «ключевыми» для совер­шения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц ор­ганизации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
* вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
* на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупцион­ных рисков образовательной организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Так, например, результаты инспектирования образовательных учрежде­ний показывают, что в школах сложились уже «классические» формы корруп­ционных схем:

* Вступительные взносы при поступлении ребенка в школу под видом благотворительности в форме финансового взноса конкретной суммы, предло­жение приобрести мебель, оплатить ремонт и т.д.;
* Единовременный взнос на приобретение чего-либо (на учебники, фор­му, мебель, компьютеры и т.д.), на подготовку школы к началу учебного года и т.д.;
* Систематические (ежемесячные) сборы установленной суммы в фонд школы: на оплату охраны, интернета, сайта, на приобретение канцтова­ров, текущие расходы и др. услуги;
* Инициативы родителей (предложение отдельной группы родителей по сбору денег на подарок учителю, директору, школе, на шторы, на установку пластиковых окон и т.д., и возведение его в ранг добровольно-обязательного);
* Репетиторство с учеником данной школы;
* Вознаграждение учителю за содействие по зачислению ребенка в пре­стижный класс, группу, факультатив и др.;
* Благодарность родителей за более высокие оценки, исправление оце­нок при выпуске из школы и др.;
* Общественные фонды, созданные, как правило, по инициативе дирек­тора школы для формализации распределения родительских и спонсорских средств. Как правило, приоритеты в распределении средств фонда отдаются предложениям директора школы.

Этот перечень далеко не полный и каждый может дополнить его своими конкретными примерами - креатив коррупционера безграничен. Как и всякое негативное явление, коррупцию легче предотвратить, чем с ней бороться.

Естественное стремление обеспечить более комфортные условия обуче­ния и воспитания, сделать школу более жизнеспособной, заставляет ее админи­страцию изыскивать дополнительные материальные ресурсы. При этом легче всего использовать пути наименьшего сопротивления - мобилизовать матери­альный потенциал родителей в фонд школы.

Законодательством РФ не запрещается привлечение для целей образова­ния на добровольной основе спонсорской помощи, средств родителей, органи­заций, предприятий. Администрация школы использует данный факт для, вроде как, добровольных взносов, которые фактически являются обязательными. Ес­ли подобные акции осуществляются по классам классными руководителями, деньги сдаются учителям, директору школы или другим лицам, хранятся наличкой или в сейфе директора, или в бухгалтерии, не приходуются, квитан­ции родителям не выдаются, отчет об их расходовании до сведения родителей не доводится - все это основания для того, чтобы привлечь должностных лиц к ответственности по факту коррупционной составляющей их деятельности.

Чтобы не выходить за рамки законодательства при привлечении в образо­вательную организацию средств родителей и спонсорской помощи на добро­вольной основе, необходимо учесть ряд важных моментов:

* Руководство ОО обязано представить полную информацию участникам образовательных отношений о их правах и обязанностях при осуществлении пожертвований на добровольной основе. Акцент должен быть сделан на том, что такое пожертвование является добровольным!
* Руководством ОО должна быть предоставлена полная информация о тех целях, на осуществление которых принимаются добровольные пожертвования.
* Родители обучающихся перед заключением договора пожертвования с образовательной организацией должны написать заявление о добровольном со­гласии на передачу средств образовательной организации.
* Договор заключается в двух экземплярах.
* Средства перечисляются на расчетный счет образовательной организа­ции или вносятся в кассу ОО.
* Образовательная организация должна предоставлять полный финансо­вый отчет о поступлении и расходовании средств, полученных в результате добровольного пожертвования родителями обучающихся, спонсорами. Отчет должен размещаться на сайте ОО, обсуждаться и рассматриваться на заседании Родительского комитета ОО.

При соблюдении этих правил обеспечиваются подотчетность, контроль дарителя, возможность влияния на школу.

Обладает признаками коррупциогенности и такая ситуация, когда школа по закону обязана бесплатно предоставить какие-то услуги, но фактически взи­мает за них плату. Классическая коррупционная ситуация возникает и в том случае, когда родители движимы чувством отблагодарить учителя в форме по­дарка или денежного подношения. Соответственно учитель полагает естествен­ным не отказывать благо дарителям.

Типичный пример коррупциогенности в школах - внушение родителям мысли о том, что их детям нужны дополнительные платные занятия с учителем. Учитель создает у своих учеников «навязанное незнание», особенно часто это бывает с иностранным языком, с математикой. Ученика искусственно перево­дят в ситуацию неуспешности и вызывают у родителей желание попросить учителя позаниматься с ним дополнительно.

Часто, чтобы избежать обвинений в коррупции, учителя по договоренно­сти передают своих учеников друг другу, но сути дела это не меняет. Школь­ный учитель может подрабатывать в качестве частного преподавателя, но не с учениками своей школы.

Для того чтобы минимизировать или вовсе избежать коррупционных рисков в образовательной организации необходимо разработать комплекс мер для каждой «критической точки». Такие меры могут включать:

* детальную регламентацию способа и сроков совершения действий ра­ботником в «критической точке»;
* реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между ра­ботниками внутри организации;
* введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодей­ствия работников организации с родителями. Например, использование инфор­мационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществле­ния такого взаимодействия;
* введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей.
1. Алгоритм разработки локальных актов образовательной орга­низации

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регули­рующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендует­ся принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками образовательной организа­ции.

1. Разработка локального акта «Антикоррупционная политика ОО» -

это первое, с чего начинается организация работы по профилактике и противо­действию коррупции в образовательных организациях.

Разработчиком антикоррупционной политики может выступать должност­ное лицо образовательной организации, на которое планируется возложить функции по профилактике и противодействию коррупции. Так, например, в общеобразовательной организации это может быть заместитель директора по правовым вопросам.

Помимо лиц, непосредственно ответственных за разработку проекта анти­коррупционной политики, рекомендуется активно привлекать к его обсужде­нию всех участников образовательных отношений, представителей обществен­ности. Для этого необходимо обеспечить информирование педагогических ра­ботников и родителей о возможности участия в подготовке проекта. В частно­сти, проект политики может быть размещен на официальном сайте ОО.

Согласование проекта и его утверждение. Проект антикоррупционной политики, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать с юристом, представителями работников (профсо­юз), после чего представить руководству организации.

Итоговая версия проекта подлежит утверждению руководителем образо­вательной организации. Принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность ее соблюдения всеми работниками организации, что может быть также обеспечено посредством включения данных требований в трудовые договоры в качестве обязанности работников.

Информирование работников о принятой в организации антикоррупцион­ной политике. Утвержденная антикоррупционная политика организации дово­дится до сведения всех работников организации. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись. Также следует обеспечить возможность беспрепятственного до­ступа работников к тексту политики - разместить его на официальном сайте образовательной организации.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется спецификой этой организации и особенностями условий, в кото­рых она функционирует. Рекомендуется отразить в антикоррупционной поли­тике следующие вопросы:

* цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
* используемые в политике понятия и определения;
* основные принципы антикоррупционной деятельности организации;
* область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
* определение должностных лиц организации, ответственных за реализа­цию антикоррупционной политики;
* определение и закрепление обязанностей работников и организации, свя­занных с предупреждением и противодействием коррупции;
* установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий и процедур и порядок их выполнения (применения);
* ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикорруп­ционной политики;
* порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную поли­тику организации.

Пример «Антикоррупционной политики ОО» представлен в Приложе­нии 1.

В антикоррупционную политику организации рекомендуется включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализо­вать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких ме­роприятий может варьироваться и зависит от конкретных потребностей и воз­можностей организации. Примерный перечень антикоррупционных мероприя­тий, которые могут быть реализованы в образовательной организации, при­веден в Приложении 2.

1. Создание в образовательной организации Комиссии по противо­действию коррупции. Персональный состав Комиссии принимается на собра­нии трудового коллектива ОО и утверждается приказом директора (руководи­теля) ОО. Пример приказа о создании Комиссии представлен в Приложении 3.

Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и членов Комиссии. Председате­лем Комиссии является директор (руководитель) ОО. Председатель Комиссии, заместители председателя Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии принимают участие в работе Комиссии на общественных началах.

Задачами деятельности Комиссии в образовательной организации, как правило, являются:

* подготовка предложений по противодействию коррупции в ОО, касаю­щихся выработки и реализации мер в области противодействия коррупции;
* взаимодействие с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, средствами массовой информации, организациями, в том числе общественными объединениями, участвующими в реализации анти­коррупционной политики, по вопросам противодействия коррупции;
* контроль за реализацией антикоррупционных мероприятий в ОО, предусмотренных планом мероприятий по противодействию коррупции;
* содействие формированию системы антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного мировоззрения, гражданским инициативам, направлен­ным на противодействие коррупции у частников образовательных отношений.

Основным документом, на основе которого действует комиссия, является Положение о Комиссии по противодействию коррупции в ОО.

Положение должно содержать следующие структурные компоненты:

* Общие положения
* Состав и порядок формирования комиссии
* Задачи деятельности комиссии
* Полномочия комиссии
* Организация работы и обеспечение деятельности комиссии

Пример Положения о Комиссии по противодействию коррупции в ОО представлен в Приложении 4.

Работа комиссии по противодействию коррупции в ОО планируется еже­годно на конкретный учебный год. План работы Комиссии по противодействию коррупции в ОО утверждается приказом ОО до начала текущего учебного года (в августе).

Пример Плана работы Комиссии по противодействию коррупции в ОО представлен в Приложении 5.

1. Составление перечня коррупционно-опасных функций и должно­стей в образовательной организации. О необходимости и важности составле­ния такого акта мы уже говорили в предыдущем разделе данных методических рекомендаций. Каждая образовательная организация должна определять соб­ственный перечень в соответствии со спецификой своей деятельности. Так, в общеобразовательных организациях к числу функций, которые могут являться коррупционно-опасными, можно отнести:
* Предоставление муниципальной услуги «Зачисление в образователь­ное учреждение».
* Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости».
* Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции об организации общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях.
* Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовых календарных учеб­ных графиках».
* Проведение аттестации педагогических работников.
* Осуществление мероприятий по финансовому обеспечению деятельно­сти ОО.
* Подготовка и подписание платежных и иных финансовых документов (договоров, счетов, актов приемки выполненных работ и т.п.).
* Подготовка документов и принятие решений об установлении оплаты труда, выплат стимулирующего и компенсационного характера.
* Подготовка и согласование наградных документов на присвоение сотрудникам ОО государственных и ведомственных наград.
* Хранение и распределение материальных ресурсов и др.

Соответственно, в перечень должностей работников

общеобразовательной организации, замещение которых связано с коррупционными рисками, могут входить:

Директор ОО, Заместитель директора по УР; Заместитель директора по АХР; Бухгалтер; Секретарь-делопроизводитель и др.

Данный перечень должен быть утвержден Приказом образовательной организации и расположен на официальном сайте ОО в разделе «Противодействие коррупции»

Пример Перечня коррупционно-опасных функций и должностей в образовательной организации представлен в Приложении 6.

1. Составление Памятки об ограничениях, запретах и обязанностях работников, установленных в целях противодействия коррупции. Данная Памятка составляется в целях установления единой для всех работников систе­мы запретов и ограничений, обеспечивающих предупреждение коррупции в об­разовательной организации.

Памятка, как локальный акт, включает в себя перечень нормативных ак­тов, являющихся правовой основой ее разработки, определяет основные терми­ны, используемые в контексте данного документа. Особое внимание следует уделить составлению основного раздела Памятки, где приводятся конкретные ограничения, запреты и обязанности работниках, основания их возникновения, а также необходимые действия работников. Лучше всего, если такой раздел бу­дет представлен в табличной форме:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание запре­та/ограничения/обязанности | Основание | Необходимые действия работника |
| Работники не вправе: |
| Принимать без письменного раз­решения работодателя (его пред­ставителя) от иностранных госу­дарств, международных организа­ций награды, почетные и специ­альные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными ор­ганизациями | п.а ч.1 Постановления Правительства Россий­ской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О рас­пространении на отдель­ные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установ­ленных Федеральным за­коном «О противодей­ствии коррупции» и дру- | Работник обязан предва­рительно в письменной форме запросить у рабо­тодателя (его представи­теля) разрешение на осу­ществление указанных действий и получить от представителя нанимателя письменное разрешение |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание запре­та/ограничения/обязанности | Основание | Необходимые действия работника |
|  | гими федеральными зако­нами в целях противодей­ствия коррупции» |  |

Пример Памятки об ограничениях, запретах и обязанностях работников, установленных в целях противодействия коррупции приведен в Приложении 7.

1. Разработка Кодекса этики и служебного поведения сотрудников образовательной организации. Данный Кодекс разрабатывается с целью со­здания эффективной системы противодействия коррупции в ОО, а также фор­мирования корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри образовательной ор­ганизации.

Кодекс должен содержать следующие структурные компоненты:

Общие положения

Основные принципы и правила служебного поведения

Ответственность за нарушение Кодекса

Пример Кодекса этики и служебного поведения сотрудников образова­тельной организации приведен в Приложении 8.

1. Составление Правил обмена деловыми подарками и знаками дело­вого гостеприимства. Вокруг подарков учителям нередко возникают самые жаркие споры на предмет коррупционной составляющей. Одни рассматривают подарки как способ отблагодарить педагогов, другие - как позорную традицию, которая прививает детям толерантность к коррупции. Чтобы не перейти эту тонкую черту от выражения знака внимания и благодарности учителю к даче взятке, необходимо обеспечить единообразие в понимании роли и места дело­вых подарков, минимизировать риски, связанные с возможным злоупотребле­нием в области деловых подарков, поддерживать в образовательной организа­ции культуру, в которой деловые подарки рассматриваются только как инстру­мент для установления и поддержания деловых отношений и проявление обще­принятой вежливости. Все эти задачи, а также направления деятельности по их решению, должны быть отражены в еще одном локальном акте образователь­ной организации - Правилах обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Пример Правил обмена деловыми подарками и знаками делового госте­приимства приведен в Приложении 9.

1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию. Мы уже приводили в первом разделе данных методических рекомендаций определение понятия Конфликта интересов. Вкратце приведем его еще раз - это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной за­интересованностью работника и законными интересами граждан, организации,

способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций.

В целях выявления и урегулирования конфликта интересов составляется Положение, которое должно содержать следующие структурные компоненты:

* Общие положения
* Принципы работы по управлению конфликтами
* Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулиро­ванием конфликта интересов
* Виды раскрытия конфликта интересов
* Порядок урегулирования конфликта интересов
* Меры по предотвращению конфликта интересов

К Положению о конфликте интересов и мерах по его урегулированию прилагается Декларация конфликта интересов.

Пример Положения о конфликте интересов и мерах по его урегулирова­нию приведен в Приложении 10.

Таким образом, в образовательной организации должен быть разработан целый комплекс документов, которые определяют направления и содержание работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных ор­ганизациях.

1. Размещение информации о противодействии коррупции на офи­циальном сайте образовательной организации

Сегодня большое значение придается информационной открытости обра­зовательной организации. Одним из стратегических инструментов открытости и доступности информации является официальный сайт ОО. К структуре и со­держанию сайта предъявляются конкретные требования Постановлением Пра­вительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в ИТС «Интернет», а также Приказом Рособрнадзора от 29 мая 2014 г. «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной ор­ганизации». Эти документы не обязуют образовательные организации созда­вать специальный раздел «Противодействие коррупции», однако его необходи­мость обусловлена требованиями целого ряда нормативных документов по во­просам противодействия коррупции, перечень которых приводится нами в пер­вом разделе данных методических рекомендаций. В связи с этим, рассмотрим ряд рекомендаций, которые могут применяться к разработке и наполнению ин­формацией раздела «Противодействие коррупции» на официальном сайте обра­зовательной организации.

1. Раздел «Противодействие коррупции» рекомендуется располагать в меню сайта таким образом, чтобы доступ к нему был обеспечен с главной стра­ницы, на которую попадает посетитель официального сайта образовательной организации.
2. В данном разделе рекомендуется располагать все локальные акты, а также иные документы, которые разработаны в образовательной организации с целью организации работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях:
* Антикоррупционная политика ОО
* Приказ о создании Комиссии по противодействию коррупции в ОО
* Положение о Комиссии по противодействию коррупции в ОО
* План работы Комиссии по противодействию коррупции в ОО
* Перечень коррупционно-опасных функций и должностей в ОО
* Памятка об ограничениях, запретах и обязанностях работников, уста­новленных в целях противодействия коррупции в ОО
* Кодекса этики и служебного поведения сотрудников ОО
* Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприим­ства в ОО
* Положение о конфликте интересов в ОО и мерах по его урегулирова­нию

Кроме того, в данном разделе должна размещаться информация о воз­можностях граждан заявить об обнаружении фактов коррупционной составля­ющей в деятельности должностных лиц или организации в целом.

В Свердловской области с этой целью создан «Телефон доверия». «Теле­фон доверия» - это канал связи с гражданами и организациями, созданный в целях получения информации о ставших известными вам конкретных фактах коррупционных проявлений в деятельности государственных гражданских служащих Администрации Губернатора Свердловской области и Аппарата Правительства Свердловской области и принятия мер оперативного реагирова­ния в целях противодействия коррупции и обеспечения защиты прав и закон­ных интересов граждан. Номер «Телефона доверия» Администрации губерна­тора - (343) 370-72-02. Кроме того, в данном разделе должны приводится соот­ветствующие линии связи с Администрацией муниципального образования, а также Порядок обращения граждан в Администрацию муниципального образо­вания по вопросам профилактики коррупционных правонарушений.

1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

У УЧАЩИХСЯ

Образование является существенной сферой государственной политики, и одновременно, его целевая функция - воспитание гражданина, совпадает с це­лью общества. В компетенции образования - духовное, интеллектуальное и нравственное становление самого человека, воспроизводство его личностных качеств, развитие его гражданственности.

Целью антикоррупционного воспитания является формирование у уча­щихся ценностных установок и развитие способностей, необходимых для фор­мирования у молодых людей гражданской позиции в отношении коррупции. Задачи антикоррупционного воспитания:

* Познакомить с явлением коррупции: сутью, причинами, последствиями.
* Поощрять нетерпимость к проявлениям коррупции.
* Продемонстрировать возможности борьбы с коррупцией.
* Выделим основные компоненты системы антикоррупционного воспита­ния в образовательном учреждении:
* отсутствие случаев коррупционного поведения в образовательном учре­ждении;
* антикоррупционное просвещение: изложение сущности феномена кор­рупции как преступного действия на уроках правоведения;
* обретение опыта решения жизненных и школьных проблем на основе взаимодействия педагогов и учащихся;
* педагогическая деятельность по формированию у учащихся антикорруп­ционного мировоззрения.

Большая роль в освещении проблем и задач создания в образовательной организации системы воспитательной работы по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения в образовательном учреждении принадле­жит авторскому коллективу Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (Е.Н. Барышников, Н.В. Григорян, О.Н. Журавле­ва, А.В. Захарова). Методические рекомендации указанных авторов описывают особенности осуществления воспитательной работы по формированию анти­коррупционного мировоззрения у учащихся на трех уровнях образования - начального, основного, среднего (Методические рекомендации «Антикорруп­ционное воспитание» в электронном виде расположены на официальном сайте Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (раздел «Противодействие коррупции» / подраздел «Методические рекоменда­ции»).

Так, по мнению Е.Н. Барышникова, основной результат антикоррупцион­ного воспитания видится в подготовке человека, способного выполнять власт­ные полномочия или взаимодействовать с представителями властных структур на правовой основе избегая подкупа, взяточничества, и других неправовых дей­ствий. В этом случае, можно выделить ряд личностных структур, которые мо­гут формироваться в различные возрастные периоды.

В работе с учащимися начальных классов особое внимание обращается на формирование культуры поведения и потребности соблюдения правил. Кор­рупционные проблемы возникают в процессе отношений рядовых граждан с хранителями общественного порядка. Это позволяет определить основную за­дачу антикоррупционного воспитания как формирование потребности в соблю­дении правил в процессе взаимодействия с хранителями порядка. С точки зре­ния авторского коллектива, это базовая задача системы антикоррупционного воспитания. Если человек убежден, что хранитель порядка всегда будет дей­ствовать по правилам, то он не будет нарушать правила и предлагать взятки за их нарушения. К сожалению, большинство граждан нашей страны уверено, что любой хранитель порядка (милиционер, учитель, директор) готов за личные услуги обойти существующие правила. В связи с этим возникает необходи­мость введения особого раздела в содержание воспитания 1-4 классов: «Храни­тели порядка». В рамках этого раздела педагоги будут знакомить детей с раз­личными профессиями, существующими для охраны порядка и правилами вза­имодействия с людьми этих профессий.

Помимо информационно просветительского блока особое внимание об­ращается на привлечение учащихся к поддержанию порядка в классе. Учащим­ся предлагается выполнять небольшие поручения, связанные с соблюдением порядка. Наиболее простое поручение из них: это дежурный, контролирующий соблюдение отдельных правил. Подчинение дежурному, отказ от угроз и под­купа дежурному будет показателем формирования уважительного отношения к хранителю правил. Создание системы ролевых игр будет способствовать за­креплению этой роли. Выращивание человека, который гордиться тем, что он является хранителем правил, сам их соблюдает и не позволяет нарушать эти правила никому даже в случае подкупа и угрозы. При этом, учитель должен быть примером в данном направлении. Он выступает в качестве основного хра­нителя правил школьной жизни и независимо от того как к нему относятся учащиеся класса не позволяет их нарушать.

Кроме этого, в жизни класса должно быть как можно меньше ситуаций, в которых речь идет об исключительном из правил поведении. Особенно важно не нарушать правила для поощрения деятельности учащегося. К примеру, мы нарушим правила и закончим урок пораньше, потому, что вы себя хорошо вели. Учащиеся должны понимать, что учитель не сам придумывает и меняет прави­ла жизни, а выступает в качестве хранителя общих, вместе придуманных пра­вил жизни.

В 5-7 классах возможно решение более сложной проблемы, направлен­ной на формирование культуры организации правил. Необходимо, чтобы к концу 7 класса большинство учащихся обладали практическими навыками по организации взаимодействия друг с другом на основе соблюдения правил. Это позволяет в систему и содержание воспитательной работы в 5-7 классах доба­вить новый раздел: «Организаторы порядка». Ведущей технологией реализации этого раздела будет организация коллективной творческой деятельности.

В 8-9 классах возникает необходимость осознанного принятия учащими­ся правил решения жизненных проблем. Для этого необходимо создание ситуа­ций, в которых учащиеся обретают опыт продуктивного решения своих про­блем в отношениях с властью. Это позволяет в рамках системы воспитания до­бавить еще один раздел под названием «Успех без нарушений». В рамках этого раздела помимо информационно - просветительной составляющей, направлен­ной на изложение способов честного решения проблем, создаются ситуации решения жизненных проблем на основе индивидуального выбора. Основная за­дача представляется достаточно сложной: демонстрация учащимися эффектив­ности жизнедеятельности по существующим нормам и правилам. Ведущей формой воспитательной работы становится деловая игра, в ходе которой уча­щиеся самостоятельно решают поставленную задачу. В качестве элементов со­циальной практики может стать организация ученического самоуправления в классе. Увеличение числа поручений для учащихся класса с определенными властными полномочиями. Важным элементом становится система практику­мов по овладению навыками вне коррупционного решения проблем. Желатель­но, чтобы составной частью этих практикумов стало реальная жизненная ситу­ация. В процессе этой работы происходит осознание учащимися основных спо­собов жизнедеятельности и решения жизненных проблем. В качестве одной из проблем становится проблема взаимодействия с представителями власти.

В работе с учащимися 9-11 классов решается основная задача системы антикоррупционного воспитания: формирование у учащихся антикоррупцион­ного мировоззрения, позволяющего осознанно отказаться от практики корруп­ционного поведения. В процессе решения данной задачи учащиеся на уроках прав и обществоведения подробно изучают данный вид правонарушений и причины его появления. В процессе внеурочной деятельности особое внимание обращается на проведение дискуссий по данной теме, способствующих выяв­лению жизненной позиции учащихся по данному вопросу. Основные элементы системы антикоррупционного воспитания отражены в таблице 1. Система анти­коррупционного воспитания в образовательном учреждении

Таблица 1

Система антикоррупционного воспитания в образовательном учреждении

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Возраст учащихся | Ведущая воспитательная задача | Основное содержа­ние воспитательной деятельности | Основные формы воспитательной работы |
| Учащиеся началь­ных классов | Формирование поло­жительного отношения к хранителям порядка, стремление стать хра­нителем порядка. | Хранители порядка: правила охраны по­рядка, отношения с хранителями | Беседы-убеждения ролевые игры |
| Учащиеся 5-7 клас­сов | Формирование навы­ков совместной орга- | Организаторы по­рядка | коллективно­творческие дела |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | низации порядка в классе и школе |  | ролевые игры |
| Учащиеся 8-9 клас­сов | Формирование компе­тентности в решении жизненных задач по существующим нормам и правилам | Успех без наруше­ний | обучающие практи­кумы |
| Учащиеся 10- 11классов | формирование у уча­щихся антикоррупци­онного мировоззрения | Коррупция как осо­бый вид правонару­шения | уроки,дискуссии |

1. Отражение направлений воспитательной деятельности по фор­мированию антикоррупционного мировоззрения у обучающихся в основой общеобразовательной программе образовательной организации

Основная общеобразовательная программа (ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО) общеобразовательной организации является стратегически важным нор­мативным документом организации, который определяет назначение, цели, за­дачи и планируемые результаты реализации основной образовательной про­граммы общего образования, а также способы определения достижения этих целей и результатов, общее содержание образования, общие рамки организации образовательной деятельности.

Именно в ней должны закладываться те направления воспитательной ра­боты, которые направлены на формирование у учащихся правовой культуры, антикоррупционного мировоззрения. Рассмотрим требования к содержанию данного документа в контексте рассматриваемого вопроса:

1. Наличие планируемых образовательных результатов формирования ан­тикоррупционного мировоззрения и правовой культуры в ООП НОО, ООП

ООО, ООП СОО.

Пример указания планируемых образовательных результатов формирова­ния антикоррупционного мировоззрения и правовой культуры в ООП ООО:

Личностные результаты освоения основной образовательной програм­мы: Выпускник получит возможность для формирования антикоррупционного сознания

Метапредметные результаты освоения основной образовательной про­граммы (Познавательные УУД): Выпускник получит возможность научиться осознанно противостоять коррупции

1. Наличие в содержательном разделе ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО модулей, связанных с соблюдением гражданами антикоррупционных стандар­тов поведения, повышением общего уровня правосознания и правовой культу­ры граждан.

Такие модули могут быть отражены в программе духовно-нравственного воспитания учащихся (ООП НОО), программе воспитания и социализации учащихся (ООП ООО, ООП СОО)

1. Наличие в программе развития УУД ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО различных форм проектной и учебно-исследовательской деятельности (игро­вые, социальные, исследовательские, творческие), направленной на формиро­вание у учащихся антикоррупционного мировоззрения, правосознания и право­вой культуры.

Например:

Описание особенностей реализации основных направлений учебно иссле­довательской и проектной деятельности обучающихся в ООП ООО

...Исследовательская работа в рамках каждого учебного предмета име­ет свои особенности и помогает решать специфические задачи. При определе­нии содержания и направления творческого поиска учитываются личностные особенности ученика, приоритеты государственной политики (формирова­ние антикоррупционного мировоззрения, правосознания и правовой культу­ры), актуальные формы самостоятельной работы.

1. Наличие в программе духовно-нравственного воспитания и развития обучающихся ООП НОО, программе воспитания и социализации ООП ООО модели организации работы по формированию правовой культуры, правового сознания

Для примера представим выдержку из Программы воспитания и социали­зации обучающихся при получении основного общего образования МАОУ гимназии №18 (г. Н. Тагил)

1. Цель и задачи духовно-нравственного развития, воспитания и соци­ализации обучающихся, описание ценностных ориентиров

Целью духовно-нравственного развития, воспитания и социализации обу­чающихся при получении основного общего образования является создание условий для становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного и компетентного гражданина России, принимаю­щего судьбу Отечества как свою личную, осознающего ответственность за настоящее и будущее своей страны, укорененного в духовных и культурных традициях многонационального народа России. Обозначенное целеполагание обуславливает необходимость решения следующих задач:

* освоение обучающимися ценностно-нормативного и деятельностно­практического аспекта отношений человека с человеком, патриота с Родиной, гражданина с правовым государством и гражданским обществом, человека с природой, с искусством и т.д.;
* создание социальной среды развития обучающихся, включающей уроч­ную, внеурочную и общественно полезную деятельность, воспитательные ме­роприятия, культурные и социальные практики;
* формирование готовности обучающихся к выбору направления своей профессиональной деятельности в соответствии с личными интересами, инди­видуальными особенностями и способностями;
* освоение обучающимися социального опыта, основных социальных ро­лей, норм и правил поведения;
* формирование и развитие знаний, установок, личностных ориентиров и норм здорового и безопасного образа жизни;
* формирование у обучающихся мотивации к активному, ответственному и инициативному участию в социально значимой деятельности через определе­ние актуальных «зон» социального творчества и создание продуктивной систе­мы социального партнерства.

Решение вышеназванных задач будет способствовать организации нрав­ственного уклада гимназической жизни, включающего урочную, внеурочную, социально значимую деятельность обучающихся и базирующегося на нацио­нальных базовых ценностях: патриотизм, социальная солидарность, граждан­ственность, семья, здоровье, труд и творчество, наука, традиционные религии России, искусство, природа, человечество. Образование в гимназии невозможно без обращения к ценностям и смыслам, которые, на наш взгляд, являются его ядром и основным компонентом. Эта мысль базируется на следующем логиче­ском рассуждении. Ценностные представления о должном относительно своего «Я», нормах отношений с окружающим миром и людьми определяют ценност­ные приоритеты человека, которые, в свою очередь, формируют его смысло­жизненную стратегию, проявляющуюся в конкретных поступках. Необходимо подчеркнуть, что основа любого поступка - ценностносмысловое решение, ко­торое обладает «внутренними» функциями: самооценки, самоопределения, са­мопознания, саморегуляции. С их помощью человек выступает как субъект требований к самому себе, устанавливает, определяет и регулирует свою нрав­ственную позицию, отношение к людям, культуре, образованию. Таким обра­зом, ответ на вопрос «Как жить?» напрямую зависит от ответа на вопрос «Что ценить?». Поэтому каждое из направлений деятельности по духовнонравствен­ному развитию, воспитанию и социализации обучающихся основано на опреде­ленной системе базовых национальных ценностей и соотносится со следующи­ми ценностными ориентирами Программы:

* воспитание обучающихся в духе любви к Родине, уважение к культур­но-историческому наследию своего народа и своей страны;
* формирование у обучающихся основ социально ответственного по­ведения в обществе и семье, основ антикоррупционного мировоззрения и правовой культуры;
* развитие личностного потенциала обучающихся на основе их ценност­ного отношения к учению, труду, культуре и своему здоровью.
1. Наличие в программе воспитания и социализации ООП ООО методики и инструментария мониторинга формирования антикоррупционного поведения, уровня формирования правосознания и правовой культуры
2. Наличие в программе воспитания и социализации ООП ООО планиру­емых результатов формирования антикоррупционного поведения, правосозна­ния и правовой культуры
3. Наличие в плане внеурочной деятельности ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО мероприятий по антикоррупционному просвещению и формирова­нию правосознания и правовой культуры обучающихся (олимпиады, игры, конференции и т.д.)

Приказом от 29.06.2017 г. №613 Министерство образования и науки утвердило изменения во ФГОС среднего общего образования от 17 мая 2012 г. №413, которые вступили в силу 07 августа 2017 г.

Согласно нормативному документу у школьников будут воспитывать антикоррупционное мировоззрение и антикоррупционные стандарты поведе­ния. Изменения коснулись требований к личностным и предметным результа­там освоения обучающимися основной образовательной программы:

П. 6. ФГОС СОО (требования к личностным результатам освоения ООП

ООО): готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению, сформированность их мотивации к обучению и целенаправ­ленной познавательной деятельности, системы значимых социальных и меж­личностных отношений, ценностно-смысловых установок, отражающих лич­ностные и гражданские позиции в деятельности, антикоррупционное миро­воззрение, правосознание, экологическую культуру, способность ставить цели и строить жизненные планы, способность к осознанию российской гражданской идентичности в поликультурном социуме.

Также дополняются требования к предметным результатам освоения ба­зового курса «Права»:

В П. 9.4. ФГОС СОО: подпункт 6. излагается в новой редакции: сформи- рованность основ правового мышления и антикоррупционных стандартов поведения.

Логичным продолжением данных изменений во ФГОС СОО, касающих­ся воспитания антикоррупционного мировоззрения и антикоррупционных стан­дартов поведения, стало и дополнение требований к описанию планируемых результатов Программы воспитания и социализации обучающихся:

П. 18.2.3, подп. 10 ФГОС СОО:

1. Программа воспитания и социализации обучающихся при полу­чении среднего общего образования

должна содержать:

10) планируемые результаты по духовно-нравственному развитию, вос­питанию и социализации обучающихся, их профессиональной ориентации, формированию безопасного, здорового и экологически целесообразного образа жизни; антикоррупционного мировоззрения.

Все эти изменения необходимо учесть общеобразовательным организа­циям при разработке (корректировке) основой общеобразовательной програм­мы среднего общего образования, при корректировке направлений воспита­тельной работы в школе.

1. **ИН**ФОРМАЦ**И**О**ННЫ**Е РЕСУРСЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ВОПРОСАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ФОРМИРОВАНИЯ У УЧАЩИХСЯ АНТИКОРРУПЦИОННОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

В последние годы вопросам формирования антикоррупционного миро­воззрения у учащихся и противодействия коррупции в сфере образования уде­ляется особо пристальное внимание. В связи с этим накоплен достаточный объ­ем методических разработок и информационных материалов, которые могут использоваться как руководителями образовательных организаций при форми­ровании антикоррупционной политики учреждения, так и учителя при работе с учащимися (как на уроках в рамках изучения отдельных тем, так и во внеуроч­ной деятельности), с родителями:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название | Аннотация | Месторазмещения | Прямая ссылка |
| Организация работы по предупреждению и противодействию коррупции в ОО |
| Методические реко­мендации по проведе­нию оценки коррупци­онных рисков, возни­кающих при реализа­ции функций | Данные методические реко­мендации разработаны с це­лью обеспечения единого подхода в федеральных гос­ударственных органах и гос­ударственных корпорациях (государственной компании) к организации работы по следующим направлениям: оценка коррупционных рис­ков, возникающих при реа­лизации функций; внесение уточнений в перечни долж­ностей федеральной государ­ственной службы и должно­стей в государственных кор­порациях (государственной компании), замещение кото­рых связано с коррупцион­ными рисками; мониторинг исполнения должностных обязанностей федеральными государственными служа­щими и работниками госу­дарственных корпораций (государственной компании), деятельность которых связа­на с коррупционными рис­ками. | Официальный сайт Министер­ства труда РФ | http://www.rosmintrud.m/ministry/programms/goss!Hzhba!anti^^2/14 |
| Основные направления антикоррупционной деятельности в госу­дарственных (муници- | Настоящие Методические ре­комендации разработаны в целях реализации законода­тельства о противодействии | Официальный сайт Министер­ства общего и профессиональ- | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [obraz.ru/protivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [dejjstvie korrup](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [cii/307/page1/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название | Аннотация | Месторазмещения | Прямая ссылка |
| пальных) учреждениях, а также иных органи­зациях, созданных для выполнения задач, по­ставленных перед ис­полнительными орга­нами государственной власти свердловской области и органами местного самоуправле­ния муниципальных образований, располо­женных на территории свердловской области | коррупции и обеспечения единого подхода к организа­ции и проведению работы по вопросам предупреждения и противодействия корруп­ции в государственных (му­ниципальных) учреждениях в Свердловской области, а также иных организациях, созданных в целях выполне­ния задач, поставленных пе­ред исполнительными орга­нами государственной вла­сти Свердловской области и органами местного само­управления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (далее - организа­ции). | ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции» |  |
| Методические реко­мендации по разработ­ке и принятию органи­зациями мер по преду­преждению и противо­действию коррупции | Целью Методических реко­мендаций является формиро­вание единого подхода к обеспечению работы по про­филактике и противодей­ствию коррупции в органи­зациях независимо от их форм собственности, органи­зационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств | Официальный сайт Министер­ства общего и профессиональ­ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции» | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [obraz.ru/Drotivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [dejjstvie korrup](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [cii/307/page1/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |
| Антикоррупционное просвещение |
| Методические реко­мендации «Работа с родителями в рамках антикоррупционного воспитания» | Методические рекомендации описывают направления проведения антикоррупци­онных мероприятий с уча­щимися образовательных организаций. Отдельное внимание уделяется педаго­гическим технологиям, кото­рые применяются в рамках организации воспитательной работы при формировании антикоррупционного миро­воззрения. Приводятся кон­кретные примеры организа­ции внеурочных занятий | Официальный сайт Министер­ства общего и профессиональ­ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции» | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [obraz.ru/protivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [dejjstvie korrup](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [cii/307/page1/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |
| Методические реко­мендации по воспита- | Целью данных методических рекомендаций является | Официальный сайт Министер- | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/)[obraz.ru/protivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название | Аннотация | Месторазмещения | Прямая ссылка |
| нию антикоррупцион­ного мировоззрения у школьников и сту­дентов | обеспечение комплексной поддержки решения задачи формирования антикорруп­ционного мировоззрения у обучающихся в рамках реа­лизации образовательных программ различного уров­ня. В этой связи осуществле­на систематизация требова­ний к содержанию воспита­тельной работы, выявление ее основных направлений (основываясь на приоритет­ных задачах государства и общества) | ства общего и профессиональ­ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции» | [dejjstvie korrup](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [cii/307/page1/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |
| Методические реко­мендации «Антикор­рупционное воспита­ние: система воспита­тельной работы по формированию у уча­щихся антикоррупци­онного мировоззрения в образовательном учреждении» | В данных методических ре­комендациях рассматрива­ются основные подходы к созданию системы антикор­рупционного воспитания в современной школе, а также система воспитательной ра­боты по формированию ан­тикоррупционного мировоз­зрения школьников | Официальный сайт Министер­ства общего и профессиональ­ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции» | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [obraz.ru/protivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [dejjstvie korrup](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) [cii/307/page1/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/307/page1/) |
| Видеоролик антикор­рупционной направ­ленности | Видеоролик изготовлен в рамках подпрограммы 2 «Противодействие корруп­ции в Свердловской области до 2020 года» государствен­ной программы Свердлов­ской области «Развитие кад­ровой политики в системе государственного и муници­пального управления Сверд­ловской области и противо­действие коррупции в Свердловской области до 2020 года» | Канал You Tube | [https://voutu.be/](https://youtu.be/PHU_oJi-Edg) [PHU oJi-Edg](https://youtu.be/PHU_oJi-Edg) |
| Буклеты:«Что нужно знать о коррупции?»«Сообщи о фактах кор­рупции»«Ответственность за коррупцию»Памятка:«У Вас вымогают взят­ку: как поступить?» | Данные буклеты подготов­лены Генеральной прокура­турой Российской Федера­ции и прокуратурой Сверд­ловской области) | Официальный сайт Министер­ства общего и профессиональ­ного образова­ния Свердлов­ской области. Раздел «Проти­водействие кор­рупции», под- | [http://www.min](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/345/) [obraz.ru/protivo](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/345/) [dejjst­vie korrupcii/34](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/345/) [5/](http://www.minobraz.ru/protivodejjstvie_korrupcii/345/) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название | Аннотация | Месторазмещения | Прямая ссылка |
| Новое в Уголовном ко­дексе РФОтветственность за преступления корруп­ционной направленно­стиИстория борьбы с кор­рупцией в России Что такое противодей­ствие коррупции?Что такое коррупция? |  | раздел «Анти­коррупционное просвещение» |  |

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-Ф3 «О противодействии корруп­ции»;
3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информа­ционных технологиях и о защите информации»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодей­ствия коррупции»;
6. Указ Президента Российской Федерации от 08.03.2015 № 120 «О некото­рых вопросах противодействия коррупции»;
7. Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции»;
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 09.01.2014 № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подар­ка в связи с их должностным положением или исполнением ими служеб­ных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О про­тиводействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»;
10. Основы государственной политики Российской Федерации в сфере разви­тия правовой грамотности и правосознания граждан (Утверждены Прези­дентом Российской Федерации 28.04.2011 № Пр-1168);
11. Программа по антикоррупционному просвещению на 2014-2016 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.05.2014 № 816-р;
12. Приказ Рособрнадзора РФ от 29.09.2014 № 1551 «Об утверждении Пе­речней должностей, замещение которых влечет за собой размещение све­дений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имуществен­ного характера федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки и работни­ков организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имуще­ственного характера их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Федеральной службы по надзору в сфере образо­вания и науки»;
13. Приказ Министерства образования и науки РФ от 16.05.2016 № 571 «Об утверждении Плана противодействия коррупции Министерства образо­вания и науки Российской Федерации на 2016-2017 годы».

14.Закон Свердловской области от 20.02.2009 №2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области»

Литература

1. Антикоррупционное воспитание: система воспитательной работы по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения в обра­зовательном учреждении. Методические рекомендации. Под научной ре­дакцией С.В. Жолована. С-Пб., 2014 г.
2. Барышников Е. Н., Григорян Н. В. «Антикоррупционное воспитание» [http: //www.spbappo.ru/institut-psichologo-pedago gichesko go-](http://www.spbappo.ru/institut-psichologo-pedagogicheskogo-) obrazovaniya/kafedra-sotsialnopedagogicheskogo-obrazovaniya
3. Журавлева О. Н. Формирование антикоррупционного мировоззрения школьников <http://www.spbappo.ru/institut-obschego-obrazovaniya/kafedra-> sotsialnogo-obrazovaniya
4. Качкина Т. Б. Качкин А. В. Противодействие коррупции через образова­ние: Методическое пособие / Т. Б. Качкина, А. В. Качкин. - Ульяновск, 2009. - 102 с.
5. Коррупцию победит не правительство, а граждане. [электронный ресурс]. Официальный сайт Трансперенси Интернешнл Россия. - Инфографика (слайд 21). URL: [http: //www.transparency .org.ru/barometr-mirovoi-](http://www.transparency.org.ru/barometr-mirovoi-korruptcii/korruptciiu-pobedit-ne-pravitelstvoa-grazhdane) [kormptcii/korruptciiu-pobedit-ne-pravitelstvoa-grazhdane](http://www.transparency.org.ru/barometr-mirovoi-korruptcii/korruptciiu-pobedit-ne-pravitelstvoa-grazhdane)
6. Методические материалы по вопросам противодействия коррупции в Свердловской области. [Электронный ресурс]. Совет при губернаторе Свердловской области по противодействию коррупции (официальный сайт). Режим доступа: [http: //corruption.midural .ru/methrec/](http://corruption.midural.ru/methrec/)
7. Николаев С. М. «Координирование деятельности по внедрению специ­ального антикоррупционного образования» «Педагогические науки» № 3 за 2014 г.
8. Об утверждении федерального государственного образовательного стан­дарта среднего (полного) общего образования: Приказ Минобрнауки Рос­сии от 17.05.2012 N 413 // «Российская газета», № 139, 21.06.2012.
9. Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга <http://gov.spb.ru/gov/otrasl/educ/realizaciya-antikorrupcionnoj-politiki/>
10. Правительство Санкт-Петербурга Комитет по образованию http: //kobr. spb.ru/page/236/)
11. Указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 [электрон­ный ресурс]. Сайт администрации Президента: [сайт]. URL: http: //graph.document.kremlin.ru/page. aspx?1057499
12. Уголовный Кодекс Российской Федерации, (в ред. Федерального закона от 04.05.2011 № 97-ФЗ) статья 290. <http://ppt.ru/kodeks.phtml?kodeks=20&paper=290> (26.03.15)
13. Уголовный Кодекс Российской Федерации, статья 291. (в ред. Федераль­ного закона от 04.05.2011 № 97-ФЗ) <http://ppt.ru/kodeks.phtml?kodeks=20&paper=291> (26.03.15)

Пример Положения об «Антикоррупционной политике образовательной организации».

Утверждено приказом директора

от « » №

**Положение об антикоррупционной политике** **наименование ОО** 1. Общие положения

1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее - «Политика») явля­ется базовым документом (далее - Учрежде­ние), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законода­тельства Российской Федерации, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.
2. Антикоррупционная политика разработана на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-Ф3 «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организа­циями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.

Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику Учреждения являются также ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федера­ции», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав Учреждения и другие локальные акты.

1. 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.

Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направлен­ных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в дея­тельности.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-Ф3 меры по преду­преждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1. определение должностных лиц, ответственных за профилактику кор­рупционных и иных правонарушений;
2. сотрудничество Учреждения 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 Учрежде­ния;
5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
6. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика Учреждения направлена на реализацию данных мер.

1. Для целей настоящей Антикоррупционной политики используются следующие основные понятия:

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 25.12.2008 № 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 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии кор­рупции»):

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.

Учреждение - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным ли­цом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде неза­конных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткода­теля или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждение) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения - за­интересованность работника (представителя Учреждения, связанная с возмож­ностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
	1. Основными целями антикоррупционной политики являются:
* предупреждение коррупции в Учреждении;
* обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
* формирование антикоррупционного сознания у работников Учрежде­ния;
	1. Основные задачи антикоррупционной политики Учреждение:
* формирование у работников понимания позиции Учреждения в неприя­тии коррупции в любых формах и проявлениях;
* минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупцион­ную деятельность;
* обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
* мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной полити­ки;
* установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящей политики, основные нормы антикоррупционного зако­нодательства.
1. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

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

* 1. приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
	2. обеспечение чёткой правовой регламентации деятельности, законно­сти и гласности такой деятельности, государственного и общественного кон­троля за ней:

информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах работы;

постоянный контроль и регулярное осуществление мониторинга эффек­тивности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также кон­троля за их исполнением;

* 1. приоритета защиты прав и законных интересов физических и юриди­ческих лиц;
	2. взаимодействие с общественными объединениями и гражданами:

информированность работников Учреждения о положениях антикорруп­ционного законодательства и их активное участие в формировании и реализа­ции антикоррупционных стандартов и процедур;

* 1. соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам:

Конституции Российской Федерации, федеральным законам, общепри­знанным принципам и нормам международного права и международным дого­ворам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым ак­там Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учрежде­нию;

* 1. личного примера руководства Учреждением:

ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры не­терпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы преду­преждения и противодействия коррупции;

* 1. соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:

разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить

вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и работников в кор­рупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятель­ности Учреждения коррупционных рисков;

* 1. эффективности антикоррупционных процедур:

применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, ко­торые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

* 1. ответственности и неотвратимости наказания:

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зави­симости от занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

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

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

Эти обязанности включают в частности:

* разработку локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной поли­тики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
* 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 организации или иными лицами;
* организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте инте­ресов;
* организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
* оказание содействия уполномоченным представителям контрольно- надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения 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.
1. **Общие обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции**

Общие обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

* воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупци­онных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
* воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окру­жающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупци­онного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
* незамедлительно информировать непосредственного руководите­ля/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной полити­ки/руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
* незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях соверше­ния коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
* сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
1. **Специальные обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции**

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

руководства Учреждения;

лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой дого­вор с работником Учреждения (в должностную инструкцию). При условии за­крепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодей­ствием коррупции в трудовом договоре (в должностной инструкции) работода­тель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работ­ников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблю­дения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склоне­ния работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных пра­вонарушений закрепляется в локальном нормативном акте Учреждения.

1. **Перечень антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения**

**(применения)**

План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной полити­ки является комплексной мерой, обеспечивающей применение правовых, эко­номических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной поли­тики входит в состав комплексной программы профилактики правонарушений.
2. Разработка и принятие плана реализации стратегии антикоррупционной политики осуществляется в порядке, установленном законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятие |
|  | Введение в документацию о закупках стандартной анти­коррупционной оговорки |
| Нормативное обеспечение, за­ | Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры (должностные инструкции) работников |
| крепление стандартов поведе­ния и декларация намерений | Разработка и принятие кодекса этики и служебного по­ведения работников Учреждения |
|  | Разработка и принятие правил, регламентирующих во­просы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства |
|  | 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.) |
| Разработка и введение специ­альных антикоррупционных процедур | Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях со­вершения коррупционных правонарушений другими ра­ботниками, контрагентами организации или иными ли­цами 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, |

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятие |
|  | наиболее подверженных таким рискам, и разработки со­ответствующих антикоррупционных мер |
| Обучение и информирование работников | Ежегодное ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупре­ждения и противодействия коррупции в организации |
| Проведение для обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| Организация индивидуального консультирования работ­ников по вопросам применения (соблюдения) антикор­рупционных стандартов и процедур |
| Обеспечение соответствия си­стемы внутреннего контроля и аудита организации требова­ниям антикоррупционной по­литики организации | Осуществление регулярного контроля соблюдения внут­ренних процедур |
| Осуществление регулярного контроля данных бухгал­терского учета, наличия и достоверности первичных до­кументов бухгалтерского учета |
| Оценка результатов проводи­мой антикоррупционной рабо­ты и распространение отчет­ных материалов | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

1. **Внедрение антикоррупционных механизмов**
2. Проведение совещаний с работниками Учреждения по вопросам анти­коррупционной политики в образовании.
3. Усиление воспитательной и разъяснительной работы среди админи­стративного, педагогического состава Учреждения по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств при реализации образователь­ного процесса.
4. Проведение проверки целевого использования средств.
5. Участие в комплексных проверках по порядку привлечения внебюд­жетных средств, их целевого использования.
6. Контроль за ведением документов строгой отчетности:

инструкции и указания по ведению журналов учета рабочего времени пе­дагога дополнительного образования;

локальные акты, регламентирующие итоговую и промежуточную атте­стацию;

принятие дисциплинарных взысканий к лицам, допустившим нарушения.

1. Анализ состояния работы и мер по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении Подведение итогов анонимного анкетирования учащихся на предмет выявления фактов коррупционных нарушений и обобще­ние вопроса на заседании комиссии по реализации стратегии антикоррупцион­ной политики.
2. Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них ин­формации о фактах коррупции в Учреждении. Принятие по результатам прове­рок организационных мер, на предупреждение подобных фактов.
3. **Антикоррупционное образование и просвещение.**

**Профилактика коррупции**

* 1. Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоз­зрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры в Учреждении в установленном порядке организуется изучение правовых и морально­этических аспектов деятельности.
	2. Организация антикоррупционного образования осуществляется педа­гогами дополнительного образования.
	3. Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправлен­ную деятельность, содержанием которой является просветительская работа по вопросам противостояния коррупции в любых её проявлениях, воспитания у учащихся гражданской ответственности, укрепления доверия к власти.
	4. Организация антикоррупционной пропаганды осуществляется в соот­ветствии законодательством Российской Федерации во взаимодействии с госу­дарственными правоохранительными органами, общественными, объединени­ями.

Профилактика коррупции в Учреждении осуществляется путем примене­ния следующих основных мер:

а) формирование в Учреждении нетерпимости к коррупционному поведе­нию.

Особое внимание уделяется формированию высокого правосознания и правовой культуры работников.

Антикоррупционная направленность правового формирования основана на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюде­нию; повышении уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных фор­мах поведения и мерах по их предотвращению; формированию гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений.

б) антикоррупционная экспертиза локально-нормативных актов и (или) их проектов, издаваемых в Учреждении, проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий.

Решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) проектов принимается управлением образования Вологодского муници­пального района, директором Учреждения при наличии достаточных оснований предполагать о присутствии в правовых актах и (или) их проектах коррупцион­ных факторов.

Граждане (учащиеся, родители (законные представители) несовершенно­летних учащихся), работники Учреждения вправе обратиться к председателю комиссии по антикоррупционной политике Учреждения с сообщением о прове­дении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

1. Ответственность работников

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с антикоррупционной политикой Учреждения и ло­кальными нормативными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Учреждении, и соблюдать принципы и требования данных доку­ментов.

Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут от­ветственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикорруп­ционной политики.

1. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную

политику Учреждения

В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, а также выявлен­ных фактов коррупции и способов их устранения.

Основными направлениями антикоррупционной экспертизы является:

обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы локаль­ных нормативных документов Учреждения;

изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учре­ждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;

изучение и анализ принимаемых в Учреждении мер по противодействию коррупции;

анализ публикаций о коррупции в средствах массовой информации.

Должностное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной по­литики в Учреждении, ежегодно представляет руководству Учреждения соот­ветствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикорруп­ционную политику вносятся изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законо­дательство о противодействии коррупции, а также по представлению предло­жений работников Учреждения или иных лиц.

*Приложение 2*

**Примеры перечня антикоррупционных мероприятий, которые могут быть реализованы в образовательной организации**

**Перечень мероприятий по противодействию коррупции в**

 **наименование ОО**

**на 2018-2019 годы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Срокипроведения | Ответственный |
| Обеспечение права граждан на доступ к информации о деятельности |
| 1. | Использование прямых телефонных линий с ди­ректором в целях выявления фактов вымогательства, взяточничества и других прояв­лений коррупции, а также для более активного привлечения общественности к борьбе с данными правонарушениями | Постоянно | Директор |
| 2. | Организация личного приема граждан директо­ром | Постоянно | Директор |
| 3. | Активизация работы по организации органов са­моуправления, обладающий комплексом управ­ленческих полномочий, в том числе по участию в принятии решения о распределении средств сти­мулирующей части фонда оплаты труда | Постоянно | Директор Члены комиссии |
| 4. | Своевременное информирование посредством размещения информации на сайте о проводимых мероприятиях |
| и других важных событиях филиалах Центра |
| 5. | Размещение на сайте ОУ правовых актов анти­коррупционного содержания | Постоянно | Члены комиссии |
| Исполнение законодательства РФ |
| 1. | Исполнение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выпол­нение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд (далее также - разме­щение заказа), в том числе соблюдение единого порядка размещения заказов в целях обеспечения эффективного использования бюджетных средств, развития добросовестной конкуренции, совер­шенствования деятельности обеспечения гласно­сти и прозрачности размещения заказов, своевре­менного выполнения обязательств по оплате вы­полненных работ со стороны заказчика, предот­вращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов | Постоянно | Директор |
| Члены комиссии |
| 2. | Осуществление надлежащего контроля исполне­ния муниципальных контрактов поставщиками | Постоянно | Директор |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Срокипроведения | Ответственный |
|  | (подрядчиками, исполнителями) в соответствии с требованиями муниципального контракта и не допускать приемку и оплату работ фактически не выполненных, а также не допускать приемку то­вара, не соответствующего условиям муници­пального контракта, исключить при исполнении муниципальных контрактов нецелевого использо­вания бюджетных средств |  | Юрисконсульт |
| 3. | Составление обоснованного плана финансово­хозяйственной деятельности образовательного учреждения и целевое использование бюджетных средств.законности формирования и расходования вне­бюджетных средств;распределения стимулирующей части фонда оплаты труда | Постоянно | Директор Главный бухгалтер |
| 4. | Правильное распределение бюджетных ассигно­ваний, субсидий, эффективное использование и распределение закупленного в учреждение обору­дования |
| 5. | Выработка предложений по совершенствованию мотивации и стимулирования труда работников учреждения.Предоставление сведений о заработной плате ра­ботников учреждения |
| Работа с кадрами. Основные меры по профилактике коррупции. |
| 1. | Проведение разъяснительной работы с работни­ками ОУ:о недопустимости принятия подарков; по положениям законодательства Российской Фе­дерации о противодействии коррупции, в том числе об установлении наказания за коммерче­ский подкуп, получение и дачу взятки, о недопу­щении поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки | Постоянно | Директор |
| Члены комиссии Юрисконсульт |
| 2. | Организация систематического контроля за по­рядком выдачи путёвок в загородные оздорови­тельные лагеря | Постоянно | Директор |
| 3. | Усиление персональной ответственности работ­ников за неправомерное при­нятие решения в рамках своих полномочий | Члены комиссии |
| 4. | Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не принимающих должных мер по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства | По факту | Директор |
|  |

*Приложение 3*

**Пример приказа о создании Комиссии по противодействию коррупции**

**в образовательной организации наименование ОО**

 **ПРИКАЗ**

 г. №

г.

**О создании комиссии в** **по противодействию коррупции**

В соответствии с Федеральным законом РФ от 25.12.2008 № 273-Ф3 «О противодействии коррупции» с изменениями, ст. 15 Закона Свердловской области от 20.02.2009 № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области» с изменениями, в целях реализации подпункта «а» п.8 Национального плана противодействия коррупции на 2014-2015 годы (утвержден Указом Президента РФ от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»), иные нормативно-правовые акты, решением собрания трудового коллектива (протокол от

« » г. № ),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Комиссию по противодействию

коррупции (далее - Комиссия) в следующем составе:

* ФИО, должность - председатель Комиссии;
* ФИО, должность - заместитель председателя Комиссии;
* ФИО, должность, секретарь Комиссии;

Члены Комиссии:

* ФИО, должность;
* ФИО, должность;
* ФИО, должность.
1. Утвердить Положение о комиссии по противодействию коррупции в (приложение 1).
2. Утвердить план работы Комиссии на учебный год

(приложение 2).

1. ФИО, должность, назначить ответственным за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
2. ФИО, секретарю Комиссии, обеспечить предоставление информации о

работе Комиссии куда в срок до

 по установленной форме.

1. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на ФИО, ответ­ственную за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
2. Директор ФИО

**Пример Положения о Комиссии по противодействию коррупции в образовательной организации**

**Положение о Комиссии по противодействию коррупции в ОО**

**1. Общие положения**

1. Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия) явля­ется совещательным органом, образованным в целях обеспечения условий для осуществления полномочий по реализации антикоррупционной политики в (далее - ОО).
2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Рос­сийской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации, право­выми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Свердловской области, правовыми актами Губернатора Свердловской области, Правительства Свердловской области, иные норматив­но-правовые акты и настоящим Положением.
3. Положение о Комиссии принимается на собрании трудового коллек­тива ОО и утверждается приказом директора (руководителя) ОО.

**2. Состав и порядок формирования Комиссии**

1. Персональный состав Комиссии принимается на собрании трудового коллектива ОО и утверждается приказом директора (руководителя) ОО.
2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и членов Комиссии. Председате­лем Комиссии является директор (руководитель) ОО.
3. Председатель Комиссии, заместители председателя Комиссии, секре­тарь Комиссии и члены Комиссии принимают участие в работе Комиссии на общественных началах.
4. **Задачи деятельности Комиссии**

Задачами деятельности Комиссии являются:

1. подготовка предложений по противодействию коррупции в ОО, каса­ющихся выработки и реализации мер в области противодействия коррупции;
2. взаимодействие с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, средствами массовой информации, организациями, в том числе общественными объединениями, участвующими в реализации анти­коррупционной политики, по вопросам противодействия коррупции;
3. участие в организации проведения антикоррупционного мониторинга в муниципальном образовании город Нижний Тагил;
4. контроль за реализацией антикоррупционных мероприятий в ОО, предусмотренных планом мероприятий по противодействию коррупции;

5) содействие формированию системы антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного мировоззрения, гражданским инициативам, направлен­ным на противодействие коррупции у частников образовательных отношений.

1. **Полномочия Комиссии**
2. Комиссия:
3. определяет приоритетные направления антикоррупционной политики в

ОО, согласно законодательству Российской Федерации, Свердловской области и мероприятий по противодействию коррупции в муниципальном образовании город Нижний Тагил;

1. принимает участие по реализации областных и ведомственных анти­коррупционных планов, программ, мероприятий;
2. осуществляет оценку эффективности реализации принятых решений по вопросам противодействия коррупции;
3. осуществляет оценку решений и действий лиц, занимающих должно­сти в ОО, в случаях выявления признаков конфликта интересов педагогических работников и (или) коррупционных проявлений;
4. рассматривает на заседаниях Комиссии информацию о возникновении конфликтных и иных проблемных ситуаций, свидетельствующих о возможном наличии признаков коррупции, организует изучение этих ситуаций с целью по­следующего информирования директора (руководителя) ОО для принятия со­ответствующих мер;
5. информирует директора (руководителя) ОО о ситуации с противодей­ствием коррупции в ОО;
6. организует просвещение и агитацию участников образовательных от­ношений в целях формирования у них навыков антикоррупционного поведения, а также нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям;
7. содействует осуществлению общественного контроля за реализацией государственной антикоррупционной политики в ОО;
8. участвует в подготовке проектов правовых актов по вопросам противо­действия коррупции.
9. Комиссия имеет право:
10. запрашивать в установленном порядке информацию в пределах своей компетенции;
11. создавать рабочие группы по вопросам реализации антикоррупционной политики с привлечением экспертов и специалистов;
12. вносить в органы местного самоуправления муниципального образова­ния город Нижний Тагил и организации предложения по устранению предпо­сылок к коррупционным проявлениям;
13. приглашать на заседания Комиссии представителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного само­управления муниципального образования город Нижний Тагил, организаций, средств массовой информации;
14. вносить предложения о проведении специальных мероприятий по пре­сечению коррупции, требующих комплексного привлечения сил и средств со­ответствующих территориальных органов федеральных органов исполнитель­ной власти и органов местного самоуправления муниципального образования город Нижний Тагил.
15. **Полномочия Комиссии**
16. Председатель Комиссии:
17. осуществляет руководство деятельностью Комиссии;
18. созывает заседания Комиссии;
19. утверждает повестки заседаний Комиссии;
20. ведет заседания Комиссии;
21. подписывает протоколы заседаний Комиссии и другие документы, подготовленные Комиссией;
22. в случае необходимости приглашает для участия в заседаниях Комис­сии представителей территориальных органов федеральных органов исполни­тельной власти, органов местного самоуправления муниципального образова­ния город Нижний Тагил; руководителей организаций.
23. В случае отсутствия председателя Комиссии, его полномочия осу­ществляет заместитель председателя Комиссии.
24. Секретарь Комиссии:
25. осуществляет подготовку заседаний Комиссии, составляет планы ее работы, формирует проекты повесток заседаний Комиссии, принимает участие в подготовке материалов по внесенным на рассмотрение Комиссии вопросам;
26. ведет документацию Комиссии, составляет списки участников заседа­ния Комиссии, уведомляет их о дате, месте и времени проведения заседания Комиссии и знакомит с материалами, подготовленными для рассмотрения на заседании Комиссии;
27. контролирует своевременное представление материалов и документов для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
28. составляет и подписывает протоколы заседаний Комиссии;
29. осуществляет контроль за выполнением решений Комиссии;
30. выполняет поручения председателя Комиссии;
31. обеспечивает предоставление информации о работе Комиссии в срок
32. Члены Комиссии могут вносить предложения по планам работы Ко­миссии и проектам повесток заседаний Комиссии, по порядку рассмотрения и существу обсуждаемых вопросов, выступать на заседаниях Комиссии.
33. Члены Комиссии имеют право знакомиться с документами и материа­лами, непосредственно касающимися деятельности Комиссии.
34. Делегирование членами Комиссии своих полномочий иным лицам не допускается.
35. В случае отсутствия члена Комиссии на заседании, он вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое до­водится до участников заседания Комиссии и отражается в протоколе.
36. Организация работы и обеспечение деятельности Комиссии
37. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые про­водятся не реже одного раза в квартал в соответствии с планом ее работы. Мо­гут проводиться внеплановые заседания Комиссии.
38. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более по­ловины от численного состава Комиссии.
39. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комис­сии. В случае равенства голосов решающим является голос председательству­ющего на заседании Комиссии.
40. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Комиссии и секретарем Комиссии. Про­токолы заседания Комиссии ведутся в электронном виде с последующей их распечаткой и постоянным хранением в ОО.
41. Решения Комиссии, принятые в пределах ее компетенции, подлежат обязательному рассмотрению соответствующими органами и организациями.
42. При рассмотрении вопросов по противодействию коррупции для уча­стия в работе Комиссии привлекаются, с правом совещательного голоса, руко­водители органов местного самоуправления муниципального образования го­род Нижний Тагил или их полномочные представители.
43. Члены Комиссии направляют свои предложения по формированию плана заседаний Комиссии на предстоящее полугодие секретарю Комиссии не позднее 20 числа последнего месяца текущего полугодия.
44. Члены комиссии, указанные в качестве исполнителя первыми, обеспе­чивают организационную подготовку вопроса к рассмотрению на заседании Комиссии, готовят обобщенную справку (доклад), проект решения Комиссии.
45. Все необходимые материалы и проект решения Комиссии по рассмат­риваемому вопросу должны быть представлены секретарю Комиссии не позд­нее, чем за 5 дней до проведения заседания Комиссии.

**Пример Плана работы Комиссии по противодействию коррупции**

**в образовательной организации**

**Плана работы Комиссии по противодействию коррупции в ОО**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Ответственныеисполнители | Сроквыполнения |
| 1. Нормативное обеспечение противодействия коррупции |
| 1.1 | Разработка и утверждение плана работы по противодействию коррупции в, в том числе по пре- | Директор ОО, от­ветственный за профилактику кор­рупционных нару­шений |  |
| дупреждению проявлений бытовой корруп­ции |
| 1.2 | Экспертиза действующих локальных норма­тивных актов ОО на наличие коррупционной составляющей | Члены Комиссии | Постоянно |
| 1.3 | Анализ и уточнение должностных обязанно­стей работников, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску корруп­ционных проявлений | Директор ОО |  |
| 2. Участие в антикоррупционном мониторинге |
| 2.1 | Представление информационных материалов и сведений по показателям мониторинга в сектор по работе с кадрами и документацион­ным обеспечением управления образования | Секретарь Комис­сии |  |
| 3. Организация взаимодействия с правоохранительными органами |
| 3.1 | Обмен информацией в рамках межсетевого взаимодействия в объёме компетенции | Директор ОО | Постоянно |
| 4. Организация взаимодействия с родителями и общественностью |
| 4.1 | Рассмотрение в соответствии с действующим законодательством обращений участников образовательных отношений, содержащих сведения о коррупции по вопросам, находя­щимся в компетенции администрации ОО | Члены Комиссии | По мере по­ступления об­ращений |
| 4.2 | Проведение родительских собраний по озна­комлению родителей (законных представите­лей) обучающихся с нормативными актами по вопросу предоставления гражданам платных образовательных услуг, привлечения и ис­пользования благотворительных средств и мерах по предупреждению незаконных сбо­ров денежных средств с родителей (законных представителей). | Заместители ди­ректора по УР |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Ответственныеисполнители | Сроквыполнения |
| 4.3 | Размещение на официальном сайте ОО Отче­та о результатах самообследования деятель­ности ОО, ПФХД | Директор ОО |  |
| 4.4 | Ведение на официальном сайте ОО странички «Противодействие коррупции» | Ответственный за сайт ОО | Постоянно |
| 4.5. | Проведение социологического исследования среди родителей (законных представителей) обучающихся по теме «Удовлетворённость потребителей качеством образовательных услуг» | Заместители ди­ректора по УР |  |
| 4.6 | Осуществление личного приёма граждан ад­министрацией ОО | АдминистрацияОО | Приемные дни |
| 4.7 | Обеспечение соблюдения порядка админи­стративных процедур по приёму и рассмотре­нию жалоб и обращений граждан | Директор ОО | Постоянно |
| 4.8 | Экспертиза жалоб и обращений граждан, по­ступающих через информационные каналы связи (электронная почта, телефон, гостевая книга сайта ОО) на предмет установления фактов проявления коррупции должностными лицами ОО | Директор ОО | По мере по­ступления об­ращений |
| 4.9 | Обеспечение наличия в свободном доступе Книги отзывов и пожеланий, открытого (бес- парольного) доступа к Гостевой книге сайта ОО | Ответственный за сайт ОО |  |
| 5. Правовое просвещение и повышение антикоррупционной компетентностиработников |
| 5.1 | Мониторинг изменений действующего зако­нодательства в области противодействия кор­рупции | Директор ОО, сек­ретарь Комиссии | Постоянно |
| 5.2 | Рассмотрение вопросов исполнения законода­тельства о борьбе с коррупцией на совещани­ях при директоре, педагогических советах | Директор ОО, за­местители дирек­тора по УР | В течение учебного года |
| 5.3 | Организация повышения квалификации педа­гогических работников и руководящих работ­ников ОО по формированию антикоррупци­онных установок личности обучающихся | Директор ОО, за­местители дирек­тора по УР | В течение учебного года |
| 6. Осуществление контроля финансово-хозяйственной и образовательной деятельности ОО в целях предупреждения коррупции |
| 6.1 | Осуществление контроля за соблюдением требований, установленных Федеральным за­коном РФ от 21.07.2005 №94-ФЗ «О размеще­нии заказов на поставки товаров, выполнение | Директор ОО, главный бухгалтер | В течение учебного года |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Ответственныеисполнители | Сроквыполнения |
|  | работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» |  |  |
| 6.2 | Осуществление контроля за целевым исполь­зованием бюджетных средств | Директор ОО, главный бухгалтер | В течение учебного года |
| 6.3 | Осуществление контроля за организацией и проведением ЕГЭ в ППЭ 5611 | Руководитель ППЭ | II-III кварталы |
| 6.4 | Осуществление контроля за получением, учё­том, хранением, заполнением и порядком вы­дачи документов государственного образца об основном общем и о среднем общем обра­зовании | Директор ОО, за­меститель дирек­тора по УР | II-III кварталы |

**Пример Перечня коррупционно-опасных функций и должностей в образовательной организации**

ПРИКАЗ

№ г.

**Об утверждении перечня коррупционно-опасных функций и должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками**

В соответствии с Федеральным законом РФ от 25.12.2008 № 273-Ф3 «О противодействии коррупции» с изменениями, ст. 15 Закона Свердловской области от 20.02.2009 № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области» с изменениями, руководствуясь Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить перечень коррупционно-опасных функций ОО:
	1. Предоставление муниципальной услуги «Зачисление в образователь­ное учреждение».
	2. Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости».
	3. Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции об организации общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях, располо­женных на территории города ».
	4. Предоставление муниципальной услуги «Предоставление информа­ции об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовых календарных учеб­ных графиках».
	5. Организация формирования и ведения РИС в соответствии с компе­тенцией ОО.
	6. Проведение аттестации педагогических работников.
	7. Рассмотрение обращений органов государственной власти Россий­ской Федерации, органов государственной власти субъекта Российской Феде­рации и иных государственных органов, органов местного самоуправления, об­разовательных, научных, общественных и иных организаций, общественных объединений и граждан по вопросам, отнесенным к компетенции ОО, а также осуществление приема граждан и представителей организаций по вопросам, отнесенным к компетенции ОО.
	8. Осуществление в соответствии с законодательством Российской Фе­дерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муни­ципальных нужд закупок товаров, работ, услуг в установленной сфере деятель­ности.
	9. Осуществление кадровой работы.
	10. Осуществление мероприятий по финансовому обеспечению дея­тельности ОО.
	11. Подготовка и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм налогов и сборов, а также пеней и штрафов.
	12. Подготовка и принятие решений об отсрочке уплаты налогов и сбо­ров.
	13. Подготовка и подписание платежных и иных финансовых докумен­тов (договоров, счетов, актов приемки выполненных работ и т.п.).
	14. Подготовка документов и принятие решений об установлении опла­ты труда, выплат стимулирующего и компенсационного характера.
	15. Подготовка и согласование наградных документов на присвоение сотрудникам ОО государственных и ведомственных наград.
	16. Представление в судебных органах прав и законных интересов ОО.
	17. Регистрация имущества и ведение баз данных имущества ОО.
	18. Хранение и распределение материальных ресурсов.
2. Утвердить перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками:
	1. Директор ОО;
	2. Заместитель директора по УР;
	3. Заместитель директора по АХР;
	4. Главный бухгалтер;
	5. Бухгалтер;
	6. Бухгалтер-калькулятор;
	7. Секретарь-делопроизводитель.
3. Указанный в п.1 перечень разместить на официальном сайте ОО в сети «Интернет» в разделе «Противодействие коррупции» в срок до 30.01.2016.
4. В составе Комиссии ОО по противодействию коррупции сформировать группу специалистов для оценки коррупционных рисков, возникающих при ре­ализации коррупционно-опасных функций с частотой раз в календарный год, внесения уточнений в перечни должностей в ОО, замещение которых связано с

коррупционными рисками, проведения мониторинга исполнения должностных обязанностей сотрудниками ОО, деятельность которых связана с коррупцион­ными рисками, выработке предложений по минимизации коррупционных рис­ков, в следующем составе:

* ФИО, должность;
* ФИО, должность;
* ФИО, должность.
1. Контроль исполнения данного приказа возложить на ФИО, должность.

Директор

С приказом ознакомлены: дата подпись

**Пример Памятки об ограничениях, запретах и обязанностях работников, установленных в целях противодействия**

**Памятка об ограничениях, запретах и обязанностях работников ОО , установленных в целях противодействия кор­рупции**

**Нормативное правовое регулирование ограничений, запретов и обязанно­стей, установленных в целях противодействия коррупции**

Правовая основа противодействия коррупции в Муниципальном общеоб­разовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 95 (далее -

ОО) включает в себя Конституцию Российской Федерации, федеральные зако­ны, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации и Прави­тельства Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Россий­ской Федерации, а также акты Федеральной службой по надзору в сфере обра­зования и науки:

* [Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-Ф3 «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=6&nd=102126657&intelsearch=)О противодействии кор­рупции»;
* [Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=8&nd=102108261&intelsearch=)О персональных дан­ных»;
* [Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=8&nd=102108264&intelsearch=)Об информации, инфор­мационных технологиях и о защите информации»;
* [Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102375996&intelsearch=&fisdDoc=1)О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»;
* [Указ Президента Российской Федерации от 08.03.2015 № 120 «](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102368620&intelsearch=&firstDoc=1)О неко­торых вопросах противодействия коррупции»;
* [Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=1&nd=102166580&intelsearch=)Вопро­сы противодействия коррупции»;
* [Постановление Правительства Российской Федерации от 09.01.2014](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102170581&intelsearch=&firstDoc=1) [№ 10 «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102170581&intelsearch=&firstDoc=1)О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подар­ка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;
* [Постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 №](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=13&nd=102166497&intelsearch=) [568 «](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=13&nd=102166497&intelsearch=)О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запре­тов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия кор­рупции»;
* «Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан» (Утверждены Пре­зидентом Российской Федерации 28.04.2011 № Пр-1168).
* Приказ Рособрнадзора РФ от 29.09.2014 № 1551 «Об утверждении Пе­речней должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характе­ра федеральных государственных гражданских служащих Федеральной служ­бы по надзору в сфере образования и науки и работников организаций, создан­ных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки»;
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 16.05.2016 № 571 «Об утверждении Плана противодействия коррупции Министерства образова­ния и науки Российской Федерации на 2016-2017 годы».

В целях реализации вышеуказанных нормативных правовых актов для работников ОО разработана Памятка об ограничениях, запретах и обязанно­стях работников, установленных в целях противодействия коррупции.

В соответствии со ст.13.3 [Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ](http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=6&nd=102126657&intelsearch=) «О противодействии коррупции» (далее - ФЗ-273), меры по предупреждению коррупции, принимаемые в ОО могут включать:

1. определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
2. сотрудничество организации с правоохранительными органами;
3. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направлен­ных на обеспечение добросовестной работы организации;
4. принятие кодекса этики и служебного поведения работников организа­ции;
5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
6. недопущение составления неофициальной отчетности и использо­вания поддельных документов.

**Основные понятия, используемые в сфере противодействия корруп­ции**

Коррупция - злоупотребление должностным 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.

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:

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.

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересо­ванность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными ин­тересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим за­конным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Фе­дерации или Российской Федерации.

Личная заинтересованность - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогаще­ния) в денежной либо в натуральной форме, доходов в виде материальной вы­годы непосредственно для работника, членов его семьи и лиц, состоящих в родстве и свойстве, а также для граждан или организаций, с которыми работ­ник связан финансовыми или иными обязательствами.

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 (ч. 1 ст. 204 УК РФ).

**Ограничения, запреты и обязанности установленные в отношении работников ОО**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, за­претов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодей­ствии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» (далее - Постановление№568) в отношении работников ОО уста­новлены следующие ограничения, запреты и обязанности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание запрета/ ограничения/ обязанности | Основание | Необходимые действия работника |
| Работники не вправе: |
| Принимать без письменного разрешения работодателя (его представителя) от иностранных государств, международныхорганизаций награды, почетные и спе­циальные звания (за исключением научных званий), если в его должност­ные обязанности входит взаимодей­ствие с указанными организациями | п.а ч.1 По­становления- 568 | Работник обязан предварительно в письменной форме запросить у ра­ботодателя (его представителя) раз­решение на осуществление указан­ных действий и получить от пред­ставителя нанимателя письменное разрешение |
| Входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на тер­ритории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным до­говоромРоссийской Федерации или законода­тельством Российской Федерации | п.а ч.1 По­становления- 568 | Работник не должен осуществлять деятельность, занимать (возмездно или безвозмездно) должность или негосударственный пост, не совме­стимые с работой в ОО, а также, ес­ли они могут привести к конфликту интересов, работник, прежде чем соглашаться на замещение каких бы то ни было должностей или постов вне трудовой деятельности в ОО, обязан согласовать этот вопрос со своим непосредственным руководи­телем |
| Заниматься без письменного разрешения работодателя (его представителя) оплачиваемой деятельностью, финан­сируемой исключительно за счет средств иностранных государств, меж­дународных и иностранных организа­ций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмот­рено международным договором Российской Федерации или законода­тельством Российской Федерации | п.а ч.1 По­становления- 568 | Работник обязан предварительно в письменной форме запросить у ра­ботодателя (его представителя) раз­решение на осуществление данной деятельности и получить от пред­ставителя нанимателя письменное разрешение на ее осуществление |
| Работникам запрещается: |
| Получать в связи с исполнением трудо­вых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (по­дарки, денежное вознаграждение, ссу­ды, услуги, оплату развлечений, отды­ха, транспортных расходов и иные воз­награждения). (Запрет не распростра­няется на случаи получения работни­ком подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными ко­мандировками, с другими официаль- | п.б ч.1 По­становления- 568 | Работник не должен просить (при­нимать) подарки (услуги, пригла­шения и любые другие выгоды), предназначенные для него или для членов его семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми он имеет или имел отно­шения, способные повлиять или со­здать видимость влияния на его беспристрастность. Обычное госте­приимство и личные подарки в до- |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание запрета/ ограничения/ обязанности | Основание | Необходимые действия работника |
| ными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными закона­ми и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.) |  | пускаемых федеральными законами формах и размерах не должны со­здавать конфликт интересов. |
| Работники обязаны: |
| Уведомлять работодателя (его предста­вителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений | п.в ч.1 По­становления- 568 | Работник обязан уведомить работо­дателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государ­ственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях скло­нения к совершению коррупцион­ных правонарушений |
| Представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имуще­ственного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязатель­ствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолет­них детей | п.в ч.1 По­становления- 568ч.1 ст.8 ФЗ- 273 | Граждане, поступающие на работу на должности и работники, занима­ющие должности, включенные в Перечень должностей актами Росо- брнадзора, при поступлении на ко­торые граждане и занимающие эти должности работники обязаны представлять сведения о своих до­ходах, об имуществе и обязатель­ствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об иму­ществе и обязательствах имуще­ственного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей |
| Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов | п.в ч.1 По­становления- 568п.5 ч.2 ст.13.3 ФЗ-273 | Работник обязан внимательно отно­ситься к любой возможности воз­никновения конфликта интересов: принимать меры по предотвраще­нию конфликта интересов; сооб­щать непосредственному руководи­телю о любом реальном или потен­циальном конфликте интересов, как только ему станет о нем известно; принимать меры по урегулирова­нию возникшего конфликта интере­сов самостоятельно или по согласо­ванию с руководителем; подчинить­ся решению по предотвращению или урегулированию конфликта интересов |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание запрета/ ограничения/ обязанности | Основание | Необходимые действия работника |
| Уведомлять работодателя (его предста­вителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его воз­никновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме. | п.в ч.1 По­становления- 568 | Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя (его представителя) и своего непосред­ственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. |
| Передавать принадлежащие ему цен­ные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах ор­ганизаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законо­дательством Российской Федерации в случае, если владение ценными бума­гами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах ор­ганизаций) приводит или может приве­сти к конфликту интересов | п.в ч.1 По­становления- 568 ст. 12.3 ФЗ-273 | Работник самостоятельно оценивает возможность возникновения кон­фликта интересов и принимает ре­шение о необходимости передачи принадлежащих ему ценных бумаг, акций (долей участия в уставных капиталах организаций) в довери­тельное управление либо может об­ратиться в комиссию по предотвра­щению и урегулированию конфлик­та интересов в ОО в целях получе­ния решения комиссии о необходи­мости передачи ценных бумаг, ак­ций (долей участия в уставных ка­питалах организаций) в доверитель­ное управление |
| Уведомлять работодателя (его предста­вителя) о получении работником по­дарка в случаях, предусмотренных за­конодательством Российской Федера­ции о противодействии коррупции, и передавать указанный подарок, стои­мость которого превышает 3 тыс. руб­лей, по акту соответственно в фонд или иную организацию с сохранением воз­можности его выкупа в порядке, уста­новленном нормативными правовыми актами Российской Федерации | п.в ч.1 По­становления- 568 | Работник обязан письменно уведо­мить работодателя о получении по­дарка и передать его по акту в фонд, если стоимость подарка превышает 3000 (три тысячи) рублей. |

**Ответственность за несоблюдение предусмотренных ограничений и запретов**

В соответствии со ст.13 ФЗ-273 граждане Российской Федерации, ино­странные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных пра­вонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Россий­ской Федерации.

**Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения**

Нарушение запретов, требований и ограничений, установленных для ра­ботников ОО в целях предупреждения коррупции, является основанием для применения дисциплинарных взысканий.

В соответствии со ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного про­ступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) вы- говор;3) увольнение по соответствующим основаниям.

Особое внимание следует обратить на то, что в соответствии с п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случа­ях: непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию кон­фликта интересов, стороной которого он является; непредставления или пред­ставления неполных, или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставле­ния или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о до­ходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

**Административная ответственность за коррупционные правонарушения**

КоАП РФ устанавливает административную ответственность более чем за 20 правонарушений коррупционного характера (в том числе предусмотренных статьями 7.27, 7.29-7.32, 13.11, 13.14, 15.21, 19.28, 19.29 КоАП РФ): мелкое хищение (в случае совершения соответствующего действия путем присвоения или растраты); нарушение порядка размещения заказа на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд заказчиков; использование слу­жебной информации на рынке ценных бумаг; нарушение установленного зако­ном порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных); разглашение информации с ограничен­ным доступом; получение незаконного вознаграждения от имени юридическо­го лица; незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего) и другие.

За совершение административных правонарушений коррупционной направленности могут налагаться и применяться следующие административ­ные наказания: административный штраф; административный арест; дисквалификация.

**Уголовная ответственность за преступления коррупционной направ­ленности**

Уголовная ответственность за преступления коррупционной направлен­ности установлена УК РФ. К преступлениям коррупционной направленности относятся противоправные деяния, связанные со злоупотреблением служебным положением, дачей взятки, получением взятки, злоупотреблением полномочи­ями, коммерческим подкупом либо иным незаконным использованием 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, а также совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица (глава 23 и глава 30 УК РФ).

За преступления коррупционной направленности УК РФ предусмотрены следующие виды наказаний: штраф; лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; обязательные рабо­ты; исправительные работы; принудительные работы; ограничение свободы; лишение свободы на определенный срок.

**Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правона­рушения**

Вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, в том числе совершением кор­рупционного преступления (правонарушения), подлежит возмещению в пол­ном объеме лицом, причинившим вред.

В соответствии с положениями ст. 1064 ГК РФ законом или договором может быть установлена обязанность причинителя вреда выплатить потерпев­шим компенсацию сверх возмещения вреда. Законом может быть установлена обязанность лица, не являющегося причинителем вреда, выплатить потерпев­шим компенсацию сверх возмещения вреда. Лицо, причинившее вред, может быть освобождено от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Согласно ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Ст. 575 ГК РФ содержит запрет на дарение, за исключением обычных по­дарков, стоимость которых не превышает 3000 рублей, работникам образова­тельных организаций. Работниками признаются граждане, выполняющие рабо­ту на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполня­ющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действо­вали или должны были действовать по заданию соответствующего юридиче­ского лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением ра­бот.

**Пример Кодекса этики и служебного поведения сотрудников образовательной организации Кодекс этики и служебного поведения работников ОО**

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс)

 ОО разработан в соответствии с

положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Россий­ской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции»

№ 273-ФЗ от 25.12.2008 г., и иными «нормативными правовыми актами Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принци­пах и нормах российского общества и государства.

1. **Общие положения**
	1. Настоящий Кодекс разработан с целью установления этических норм

и правил служебного поведения работников

(далее Организация) для достойного осуществления ими своей профессиональ­ной деятельности.

* 1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники (далее - работни­ки) независимо от занимаемой ими должности.
	2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для со­блюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
	3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является од­ним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудо­вой дисциплины.
1. **Основные обязанности, принципы и правила служебного поведе­ния работников образовательного учреждения**
	1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:
* добросовестно выполнять 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, находящихся 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, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответствен­ность за сохранность этого имущества).
	1. Основные принципы служебного поведения работников являются ос­новой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях со школой.

Работники, осознавая 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 школы;

-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 школы;
* осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятель­ности школы;
* 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, исключающую 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 детьми, роди­телями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должност­ными лицами и другими гражданами;
* проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Рос­сии и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, способствовать межнациональному согласию;
* воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репу­тации работника и репутации образовательного учреждению в целом;
* не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
* воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в от­ношении деятельности школы, его руководителя, если это не входит в долж­ностные обязанности работника;
* соблюдать установленные в школе правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
* уважительно относиться к деятельности представителей средств массо­вой информации по информированию общества о работе школы;
* постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника школы;
* 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 (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Ко­дексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуа­ции конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им ко­рыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, органи­заций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудни­ком, незаконно использующим своё служебное положение).

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельно­сти, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, уста­новленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

* 1. В целях противодействия коррупции работнику школы рекомендует­ся:
* вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной эти­ки;
* избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой ре­путации, авторитету работника школы;
* доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосред­ственному начальнику;
* обратиться в комиссию по трудовым спорам и профессиональной этике школы в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.
	1. Работник школы может обрабатывать и передавать служебную ин­формацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ 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. Работник, наделенный организационно-распорядительными полно­мочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать форми­рованию в организации благоприятного для эффективной работы морально - психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиям 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;
* не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельно­сти политических партий, общественных объединений и религиозных органи­заций;
* по возможности 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.
1. **Антикоррупционное поведение руководителя школы**
	1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя обра­зовательного учреждения.
	2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя за­ключается в:
* глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и дело­вых качеств для назначения на должности руководящих работников школы, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
* изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профес­сионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупци­онного поведения;
* воспитании у руководителей личной ответственности за состояние слу­жебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников школы;
* предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.
	1. Руководитель школы обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с зако­нодательством Российской Федерации.
1. **Отношение работников школы к подаркам и иным знакам вни­мания**
	1. Получение или вручение работниками школы подарков, вознаграж­дений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее - подар­ков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать си­туации этической неопределённости, способствовать возникновению конфлик­та интересов.
	2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает пре­дел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник школы попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.
	3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.
	4. Работник может принимать или вручать подарки, если:
* это является частью официального протокольного мероприятия и про­исходит публично, открыто;
* ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
* стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.
	1. Получение или вручение подарков в связи с выполнением професси­ональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника школы.
	2. Работнику школы не следует:
* создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
* принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
* передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
* выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.
	1. Сотрудникам школы запрещается получать в связи с исполнением им 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).
1. **Защита интересов работника образовательного учреждения**
	1. Работник школы, добросовестно выполняя профессиональные обя­занности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника школы.
	2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства школы.
	3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.
	4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.
	5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь школы.
2. **Рекомендательные этические правила служебного поведения ра­ботников школы**
	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.
	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;
* курения на территории школы.
	1. 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 обучающимися, родите­лями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

* 1. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанно­стей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдер­жанность, традиционность, аккуратность.
1. **Ответственность за нарушение положений кодекса**
	1. Нарушение сотрудниками школы положений кодекса подлежит мо­ральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников школы и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Россий­ской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требо­ваний к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в случаях, предусмотренных феде­ральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к со­труднику школы мер юридической ответственности.
	2. Соблюдение сотрудниками школы положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взыска­ний.

**Пример Правил обмена деловыми подарками и знаками делового**

**гостеприимства Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в ОО**

 **1. Общие положения**

1. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостепри­имства в ОО (далее - Правила) разработаны в соот­ветствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодей­ствии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Феде­рации, Кодексом этики и служебного поведения работников

 ОО и основаны на общепризнанных нравственных

принципах и нормах российского общества и государства.

1. Правила определяют единые для всех работников в

 ОО (далее - работники, Учреждение) требования к

дарению и принятию деловых подарков.

1. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой дело­вые подарки, знаки делового гостеприимства и представительские мероприятия рассматриваться работниками Учреждения только как инструмент для установ­ления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности Учреждения.
2. Учреждение исходит из того, что долговременные деловые отноше­ния, основываются на доверии, взаимном уважении, успехе Учреждения.

Отношения при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации Учреждения и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие Учреждения. Такого рода от­ношения не могут быть приемлемы в практике работы Учреждения.

1. Действие Правил распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Под термином «работник» в настоящих Правилах понимаются штатные работники с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отно­шения с Учреждением, независимо от их должности.

1. Работникам, представляющим интересы Учреждения или действую­щим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при об­мене дедовыми подарками и оказании делового гостеприимства.
2. При употреблении в настоящих Правилах терминов, описывающих гостеприимство, «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» - все положения данных Правил применимы к ним одинаковым образом.
3. **Цели и намерения**
	1. Данные Правила преследует следующие цели:
* обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подар­ков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой прак­тике Учреждения;
* осуществление хозяйственной и проносящей доход деятельности Учре­ждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведе­ния, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
* определение единых для всех работников Учреждения требований к да­рению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представи­тельских мероприятиях;
* минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри Учреждения.
1. **Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**
	1. Работники Учреждения могут получать деловые подарки, знаки дело­вого гостеприимства только на официальных мероприятиях, если это не проти­воречит требованиям антикоррупционного законодательства Российской Феде­рации, автономного округа, настоящим Правилам, локальным нормативным ак­там Учреждения.
	2. Подарки и услуги, принимаемые и предоставляемые Учреждением, передаются и принимаются только от имени Учреждения в целом, а не как по­дарок или передача от отдельного работника Учреждения.
	3. При взаимодействии с лицами, занимающими должности государ­ственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регу­лирующими этические нормы и правила служебного поведения государствен­ных (муниципальных) служащих.
	4. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостепри­имства, которые работники Учреждения от имени Учреждения могут переда­вать другим лицам и организациям, или принимать от имени Учреждения и других лиц и организаций в связи со своей трудовой деятельностью, а также представительские расходы, в том числе, на деловое гостеприимство и продви­жение Учреждения, которые работники Учреждения от имени Учреждения мо­гут нести, должны одновременно соответствовать следующим критериям:
* быть прямо связаны с уставными целями деятельности Учреждения, например, с презентацией или завершением проектов, успешным исполнением контрактов либо с общенациональными праздниками (новый год, 8 марта, 23 февраля, день рождения предприятия, день рождения контактного лица со сто­роны клиента);
* быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
* стоимость подарка не может превышать 3000,00 рублей;
* расходы должны быть согласованы с директором Учреждения;
* не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
* не создавать для получателя обязательства, связанные с его должност­ным положением или исполнением им служебных (должностных) обязанно­стей;
* не создавать репутационного риска для Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесен­ных представительских расходах;
* не противоречить принципам и требованиям антикоррупционного зако­нодательства Российской Федерации, настоящих Правил, антикоррупционной политики Учреждения, кодекса профессиональной этики и другим локальным актам Учреждения и общепринятым нормам морали и нравственности.
	1. Деловые подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях не долж­ны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к воз­никновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.
	2. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявле­ние общепринятой вежливости работники Учреждения могут презентовать тре­тьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представитель­скими подарками понимаются сувенирная продукция (в том числе с логотипом Учреждения), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.
	3. При получении делового подарка или знаков делового гостеприим­ства работник Учреждения обязан принять меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов в соответствии с Положением о конфлик­те интересов, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.
	4. Права и обязанности работников Учреждения при обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.
		1. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловы­ми подарками и оказании делового гостеприимства.
		2. Работники Учреждения вправе дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских ме­роприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых це­лях, определенных настоящими Правилами.
		3. Стоимость и периодичность дарения и получения деловых подар­ков и/или участия в представительских мероприятиях одного и того же третье­го лица должны определяться деловой необходимостью и быть разумными. Принимаемые деловые подарки и деловое гостеприимство не должны приво­дить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получа­теля и/или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и реше­ний.
		4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих дей­ствий работники Учреждения обязаны поставить в известность директора Учреждения и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.
		5. Работники Учреждения не вправе использовать служебное положе­ние в личных целях, включая использование имущества Учреждения, в том числе:
* для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Учреждением каких-либо услуг, осуществле­ния либо неосуществления определенных действий, передачи информации, со­ставляющей коммерческую тайну;
* для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел Учреждения, в т. ч. как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров и иных сделок.
1. Работникам Учреждения не рекомендуется принимать или переда­вать подарки либо услуги в любом виде от третьих лиц в качестве благодарно­сти за совершенную услугу или данный совет.
2. Не допускается передавать и принимать подарки от Учреждения, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.
3. Работники Учреждения должны отказываться от предложений, по­лучения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, результат прове­дения торгов, на принимаемые Учреждением решения и т.д.
4. Администрация Учреждения не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.
5. В качестве подарков работники Учреждения должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, пред­меты и изделия, имеющие символику Учреждения.
6. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или де­ловую репутацию Учреждения или ее работника. Работник Учреждения, полу­чивший деловой подарок, обязан сообщить об этом директору Учреждения.
7. Работник Учреждения не вправе предлагать третьим лицам или принимать от таковых подарки, выплаты, компенсации и тому подобное, несовместимые с принятой практикой деловых отношений, не отвечающие требованиям хорошего тона, стоимостью выше 3000 (Трех тысяч) рублей или не соответствующие закону. Если работнику Учреждения предлагаются подоб­ные подарки или деньги, он обязан немедленно сообщить об этом директору Учреждения.

3.8.13. Работник Учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездей­ствие), должен:

* отказаться от них и немедленно уведомить своего директора Учрежде­ния о факте предложения подарка (вознаграждения);
* по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предло­жившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;
* в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возмож­ным отклонить или возвратить, передать его с соответствующей служебной за­пиской для принятия соответствующих мер директору Учреждения и продол­жить работу в установленном в Учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.
	1. В случае возникновения конфликта интересов или возможности воз­никновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить об должностное лицо Учреждения, ответственное за противодей­ствие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия конфликта интере­сов, утвержденной локальным нормативным актом организации.
	2. Работникам Учреждения запрещается:
* принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении де­ловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства, деловые по­дарки и знаки делового гостеприимства в ходе проведения деловых перегово­ров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные дей­ствия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения;
* принимать деловые подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов);
* просить, требовать, вынуждать организации или третьих лиц дарить им либо их родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки де­лового гостеприимства;
* принимать подарки в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.
	1. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий Учреждение должно предварительно удостовериться, что предоставляемая Учреждением помощь не будет использована в коррупцион­ных целях или иным незаконным путём.
	2. Учреждение может принять решение об участии в благотворитель­ных мероприятиях, направленных на создание имиджа Учреждения. При этом бюджет и план участия в мероприятиях согласуются с директором Учреждения.
	3. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для при­менения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и

гражданско-правового характера в соответствии с действующим законодатель­ством.

1. **Область применения**

Настоящий Порядок является обязательным для всех и каждого работни­ка Учреждения в период работы в Учреждении.

Настоящий Порядок подлежит применению вне зависимости от того, ка­ким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства - напрямую или через посредников

**Пример**

 **Положения о конфликте интересов и мерах по его урегулированию Положение о конфликте интересов работников ОО**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников

 ОО (далее соответственно - Положение, Учреждение)

разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об обра­зовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии корруп­ции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

* 1. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учре­ждения.
	2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
	3. Используемые в положении понятия и определения.

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 Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причине­нию вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репута­ции Учреждения, работником (представителем Учреждения) 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.

Положение о конфликте интересов (далее положение) - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выпол­нения ими трудовых обязанностей.

1. **Основные принципы управления конфликтом интересов**
	1. 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 выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирова­ние;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте инте­ресов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
* защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.
1. **Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.**
	1. Действие положения распространяется на всех работников Учрежде­ния вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

* 1. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может ока­заться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:
* репетиторство с учащимися, которых обучает;
* получение подарков или услуги;
* работник собирает деньги на нужды объединения, Учреждения;
* работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с уча­стием своих учащихся;
* получение небезвыгодных предложений от родителей (законных пред­ставителей) учащихся, которых он обучает;
* небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
* нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образо­вательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.)
1. **Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**
	1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулиро­ванием конфликта интересов:
* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих тру­довых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт инте­ресов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
	1. Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.
	2. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.4.Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о кон­фликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обя­занности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.5.Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме

1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разреше­ния возникшего конфликта интересов**
	1. 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.
1. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие кон­фликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном ви­де.
2. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рас­смотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

1. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая мо­жет затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (по­стоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия реше­ний по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием кон­фликта интересов;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
* временное отстранение работника от должности, если его личные инте­ресы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
* увольнение работника из Учреждения 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.
1. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
2. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существую­щих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения кон­фликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

**6.Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1.Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (долж­ностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении - директор).

6.2.Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен По­ложением о Конфликтной комиссии Учреждения.

**7.Ответственность работников учреждения за несоблюдение поло­жения о конфликте интересов**

* 1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведе­ния работников Учреждения.
	2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.
	3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с

ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части

1. статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.