

трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7.1. Перечень антикоррупционных мероприятий:

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, заполнение деклараций
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками 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, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Обучение и информирование работников
Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	
Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные

	пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

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

7.3. Оценка коррупционных рисков

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

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

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

7.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

7.4.1. представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;

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

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

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено 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.

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

7.4.5. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников школы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

8.2. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

8.3. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в школе следует принять Положение о конфликте интересов.

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

- 8.4.1. цели и задачи положения о конфликте интересов;
- 8.4.2. используемые в положении понятия и определения;
- 8.4.3. круг лиц, попадающих под действие положения;
- 8.4.4. основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- 8.4.5. порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- 8.4.6. обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- 8.4.7. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- § 4.8. ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.
- § 5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:
 - 8.5.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 8.5.2. индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для репутации школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 8.5.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - 8.5.4. соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - 8.5.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.
- § 6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - 8.6.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - 8.6.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - 8.6.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - 8.6.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- § 7. В школе 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.
- § 8. 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.
- § 9. Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов через деятельность комиссии по урегулированию споров.
- § 10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию споров с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Школа также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - § 10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - § 10.2. добровольный отказ работника школы 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;
 - § 10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - § 10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - § 10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - § 10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - § 10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - § 10.8. увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - § 10.9. 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.
- § 11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

- 8.12. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наименее жесткие меры урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.
- 8.13. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально – на комиссии, деятельность которой регламентируется Положением о комиссии по урегулированию споров ОУ.
- 8.14. Обязанности сотрудников школы :
 - 8.14.1. юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
 - 8.14.2. ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
 - 8.14.3. выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
 - 8.14.4. поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных органов, иных организаций;
 - 8.14.5. взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
- 8.15. Возможны следующие виды обучения сотрудников:
 - 8.15.1. обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
 - 8.15.2. обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
 - 8.15.3. периодическое обучение работников школы с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
 - 8.15.4. дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.
- 8.16. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.
- 8.17. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.
- 8.18. Система внутреннего контроля и аудита школы может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в ее деятельности. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности школы и обеспечение соответствия ее деятельности требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой школой, в том числе:
 - 8.18.1. проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
 - 8.18.2. контроль документирования операций хозяйственной деятельности школы;
 - 8.18.3. проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.
- 8.19. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности школы и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

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

9.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Приложение 1

**Перечень должностей,
замещение которых связано с коррупционными рисками
муниципального общеобразовательного учреждения
Шуваевской основной общеобразовательной школы**

1. Директор
2. Заместители директора
3. Библиотекарь
4. Учитель

Зоны повышенного коррупционного риска

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска	Описание зоны коррупционного риска
1.	Организация производственной деятельности	-использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников; -использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению
2.	Размещение заказов на поставку товаров.	-отказ от проведения мониторинга цен на