

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора школы  
от 14.12.2015г. № 40  
\_\_\_\_\_  
Т.П. Широкая  
(изменения и дополнения  
от 31.08.2017г. № 46)

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА П. ШОЙНА»**

**1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности в ГБОУ НАО «СШ п. Шойна» (далее – школа).

1.2. Антикоррупционная политика организации (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Нормативными актами, регуливающими антикоррупционную политику образовательного учреждения, являются также Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон № 223-ФЗ от 18.07.2011 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Устав школы.

1.3. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции.

1.4. В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции включают в себя:

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

1.5. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников школы о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в школе;

- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в школе.
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

## 2. Термины и определения

2.1. В Положении применяются следующие термины и определения:

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

**организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности;

**аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации;

**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;

**закон о противодействии коррупции** – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

**законодательство о противодействии коррупции** – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Ненецкого автономного округа;

**комиссия** - комиссия по противодействию коррупции;

**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;  
**конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является;

**контрагент** – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**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;

**личная заинтересованность** работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

**официальный сайт** – сайт организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности организации, электронный адрес которого, включает доменное имя, права на которое принадлежат организации;

**план противодействия коррупции** – ежегодно утверждаемый руководителем организации документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

**предупреждение коррупции** – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры,

правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин 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:

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.

**работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией;

**руководитель организации** – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

### **3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в школе**

3.1. Антикоррупционная политика школы основывается на следующих основных принципах:

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

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения школы, ее руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности школы коррупционных рисков.

#### 3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

#### 3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя школы и работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководителя школы за реализацию Антикоррупционной политики.

#### 3.1.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

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

#### 3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники школы, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

### **5. Должностные лица школы, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики**

5.1. Руководитель школы является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в школе.

5.2. Руководитель школы, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры школы назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики в пределах их полномочий (**Приложение 1**).

## **6. Обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции**

6.1. Руководитель школы и работники вне зависимости от должности и стажа работы в школе в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (**Приложение 2**);
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками (**Приложение 3**);
- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник (**Приложение 4**);

6.2. Основные обязанности лица (лиц), ответственных за реализацию Антикоррупционной политики (**Приложение 1**):

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в школе;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в школе;
- разработка и представление на утверждение руководителю школы проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;
- 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 или иными лицами;

- организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о доходах;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности школы по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- индивидуальное консультирование работников;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в школе и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя школы.

6.3. Обязанности работников школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников школы.

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

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы;
- незамедлительно информировать директора школы, руководство школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководство школы о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами школы или иными лицами;
- сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения – заключение соглашения о соблюдении требований Антикоррупционной политики (Приложение 5), либо, исходя их положений статьи 57 ТК РФ, по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в образовательном учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции отдельным соглашением или в

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

## **7. Оценка коррупционных рисков**

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности школы, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками школы 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 школы 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 по истечении отчетного периода.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность школы в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
  - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено школой или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - должности в школе, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц школы необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным (**Приложение 6**);
  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков школы» (**Приложение 7**) - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков (**Приложение 8**).

## **8. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.**

Обучение проводит лицо (лица), ответственное (ответственные) за профилактику коррупционных мероприятий по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами школы по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная) **(Приложение 9)**.

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников школы с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

#### **Антикоррупционное просвещение работников**

• В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в школе на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

• Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет школы в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

• Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях

формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

- Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в школе. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

## 9. Внедрение стандартов поведения работников школы

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

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников школы (Приложение 10)
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов (Приложение 11)
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение 12)
	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, 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 школы, 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	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в школе
	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 школы требованиям антикоррупционной политики школы	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

## 10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

10.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов ;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

10.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

10.3. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10.4. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в организации установлены Положением о конфликте интересов.

10.5. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

## **11. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

11.1. Школа намерена поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности школы.

11.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя школы и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь школы; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике школы; определения

единых для всех работников школы требований к дарению и принятию деловых подарков, к школе и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в школе действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства .

## **12. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами**

12.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям.

12.1.1. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

12.1.2. Включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов .

12.1.3. Размещение на официальном сайте школы информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в организации.

## **13. Оценка коррупционных рисков школы**

13.1. Целью оценки коррупционных рисков школы являются:

13.1.1. обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности школы;

13.1.2. рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

13.1.3. определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности школы, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды школой.

13.2. Оценка коррупционных рисков школы осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности школы.

## 14. Внутренний контроль и аудит

14.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности школы.

14.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности школы и обеспечение соответствия деятельности школы требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов школы.

14.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита школы:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности школы;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

14.3.1. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности школы и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

14.3.2. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

– сомнительные платежи наличными деньгами.

## **15. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

15.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности школы декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

15.2. Школа принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых школе стало известно.

15.3. Школа принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

15.4. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

– оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении школы по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

– оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

15.5. Руководитель организации и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

15.6. Руководитель школы и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

## **16. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

16.1. Школа и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

16.2. Руководитель школы и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в

рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

### **17. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику**

17.1. Школа осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

17.2. Должностное (должностные) лицо (лица), ответственное (ответственные) за реализацию Антикоррупционной политики, ежегодно готовит (готовят) отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в организации, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

17.3. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры организации.

Приложение 1 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Т.П. Широкая  
Приказ № 46 от «31» августа 2017 г.

**Должностная инструкция ответственного за профилактику  
коррупционных и иных правонарушений ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»**

**1. Общие положения**

1.1. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений назначается из числа заместителей директора, ответственных лиц по направлениям деятельности. На период отпуска и временной нетрудоспособности ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений его обязанности могут быть возложены на других работников Учреждения из числа наиболее подготовленных по вопросам профилактики коррупционных и иных правонарушений. Временное исполнение обязанностей в этих случаях осуществляется на основании приказа директора Учреждения, изданного с соблюдением требований действующего законодательства.

1.2. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений должен иметь специальную подготовку по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

1.3. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений подчиняется непосредственно директору Учреждения.

1.4. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений должен знать:

- законодательство об образовании;
- антикоррупционное законодательство;
- теорию и методы управления образовательными системами;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими и иными работниками;
- трудовое законодательство;
- основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы Учреждения;
- Антикоррупционную политику Учреждения.

1.5. В своей деятельности ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений должен руководствоваться:

- Конституцией РФ;
- Федеральным законом «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Гражданским кодексом РФ;
- Семейным кодексом РФ;
- Уголовным кодексом РФ;

- административным, трудовым и антикоррупционным законодательством;
- Антикоррупционной политикой Учреждения;
- Уставом и локальными нормативными актами Учреждения (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, настоящей должностной инструкцией).

## **2. Функции**

Основными функциями, выполняемыми ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, являются:

- 2.1. обеспечение сотрудничества Учреждения с правоохранительными органами;
- 2.2. разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;
- 2.3. обеспечение предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- 2.4. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

## **3. Должностные обязанности**

Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений выполняет следующие должностные обязанности:

- 3.1. анализирует:
  - действующее антикоррупционное законодательство;
  - коррупционные риски в Учреждении;
- 3.2. планирует и организует:
  - деятельность Учреждения по профилактике коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений;
  - разработку локальных нормативных актов по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
  - осуществление систематического контроля за соблюдением требований Антикоррупционной политики;
- 3.3. контролирует выполнение требований Антикоррупционной политики всеми работниками Учреждения и ее контрагентами;
- 3.4. корректирует Антикоррупционную политику Учреждения и иные локальные нормативные акты, регламентирующие противодействие коррупции;
- 3.5. разрабатывает локальные нормативные акты по противодействию коррупции;
- 3.6. обеспечивает:
  - оценку коррупционных рисков;
  - выявление и урегулирование конфликта интересов;
  - принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами;
  - своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты по противодействию коррупции;
  - взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции;
  - участие представителей Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции;
- 3.7. консультирует работников Учреждения и ее контрагентов по вопросам противодействия коррупции.

## **4. Права**

Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений имеет право в пределах своей компетенции:

- 4.1. знакомиться с любыми договорами Учреждения, с участниками образовательных отношений и контрагентами;
- 4.2. предъявлять требования работникам Учреждения и ее контрагентам по соблюдению Антикоррупционной политики;

4.3. представлять к дисциплинарной ответственности директору Учреждения работников, нарушающих требования Антикоррупционной политики;

4.4. принимать участие в:

- рассмотрении споров, связанных с конфликтом интересов;
- ведении переговоров с контрагентами Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

4.5. запрашивать у директора, получать и использовать информационные материалы и нормативно-правовые документы, необходимые для исполнения своих должностных обязанностей;

4.6. повышать свою квалификацию по вопросам профилактики и предотвращения коррупции и связанным с ними проблемами.

### **5. Ответственность**

За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин устава и правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, законных распоряжений директора Учреждения и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей, установленных настоящей инструкцией, в том числе за неиспользование прав, предоставленных настоящей инструкцией, повлекшее коррупционные правонарушения или правонарушения, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений несет дисциплинарную ответственность.

### **6. Взаимодействие**

Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

6.1. самостоятельно планирует свою работу на каждый учебный год и каждый учебный период. План работы утверждается директором Учреждения не позднее пяти дней с начала планируемого периода;

6.2. представляет директору Учреждения письменный отчет о своей деятельности в течение 10 рабочих дней по окончании каждого квартала;

6.3. информирует директора Учреждения обо всех случаях коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений;

6.4. получает от директора Учреждения информацию нормативно-правового и организационно-методического характера, знакомится под расписку с соответствующими документами;

6.5. систематически обменивается информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с работниками Учреждения;

6.6. передает директору Учреждения информацию, полученную на совещаниях и семинарах различного уровня, непосредственно после ее получения.

#### *Примечания:*

1. Название должности «Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений» соответствует некоторой «виртуальной» должности, на которую нельзя назначить конкретного работника, но выполнять такую трудовую функцию необходимо, поэтому исполнение обязанностей по этой должности осуществляется на основании условий, оговоренных в «Общих положениях» настоящей должностной инструкции.

2. Исполнение обязанностей по этой «виртуальной» должности может оплачиваться в соответствии с федеральным, региональным законодательством или на основании локальных актов Учреждения.

Приложение 2 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Т.П. Широкая  
Приказ № 46 от «31» августа 2017 г.

**Порядок уведомления работником своего работодателя  
о фактах обращения в целях склонения работника к совершению  
коррупционных правонарушений**

1. Уведомление работником своего работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (далее – Уведомление) заполняется и передается делопроизводителю ГБОУ НАО «СШ п. Шойна» в произвольной форме или в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку незамедлительно, когда работнику стало известно о фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения.

При нахождении работника не при исполнении служебных обязанностей и вне пределов места работы о факте склонения его к совершению коррупционного правонарушения он обязан уведомить по любым доступным средствам связи представителя нанимателя (работодателя) или Начальника кадровой работы, а по прибытии к месту работы оформить соответствующее уведомление в письменной форме.

К Уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

2. Делопроизводитель производить регистрацию Уведомления в журнале регистрации (приложение № 2).
3. После регистрации Уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю ГБОУ НАО «СШ п.Шойна» с целью последующей организации проверки содержащихся в нем сведений.
4. Руководитель, уклонившийся от Уведомления работника о ставших известных ему фактах коррупционных правонарушений или скрывший их, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

---

**Приложение 1** к Порядку уведомления работником  
своего работодателя о факте обращения в целях склонения  
работника к совершению коррупционного правонарушения  
Руководителю \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_  
ФИО, должность работника

\_\_\_\_\_  
Адрес места жительства, номер телефона

**Уведомление работодателя  
о фактах обращения в целях склонения работника  
к совершению коррупционных правонарушений**

1. Уведомляю о факте обращения в целях склонения меня к коррупционному правонарушению (далее – склонение к правонарушению) со стороны

\_\_\_\_\_ (указывается Ф.И.О., должность, все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к правонарушению)

2. Склонение к правонарушению производилось в целях осуществления мною

\_\_\_\_\_ (указывается сущность предполагаемого правонарушения)

3. Склонение к правонарушению осуществлялось посредством

\_\_\_\_\_ (способ склонения: подкуп, угроза, обман и т.д.)

4. Склонение к правонарушению произошло в \_\_\_\_\_ ч. \_\_\_\_ мин.,

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В \_\_\_\_\_.

(город, адрес)

5. Склонение к правонарушению производилось

\_\_\_\_\_ (обстоятельства склонения: телефонный разговор, личная встреча, почта и др.)

\_\_\_\_\_ (дата заполнения уведомления)

\_\_\_\_\_ (подпись)

**Приложение 2 к Порядку уведомление работником  
своего работодателя о факте обращения в целях склонения  
работника к совершению коррупционного правонарушения**

**ЖУРНАЛ**

**регистрации уведомлений о фактах совершения коррупционных правонарушений**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Подпись подавшего уведомление	Ф.И.О. регистратора	Подпись регистратора
1	2	3	4	5	6	7

Приложение 3 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Т.П. Широкая  
Приказ № 46 от «31» августа 2017 г.

**Порядок информирования работодателя  
о ставшей известной работнику информации о случаях совершения  
коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами  
организации и иными лицами и порядок рассмотрения таких сообщений**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок информирования работниками ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

(далее – Учреждение) работодателя о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами (далее – Порядок) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящий Порядок определяет способ информирования работниками работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами в организации.

**2. Порядок информирования работниками  
работодателя о ставшей известной работнику информации  
о случаях совершения коррупционных нарушений другими  
работниками, контрагентами, иными лицами**

2.1. Работник организации, которому стало известно о факте обращения к иным работникам, в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, обязан уведомлять об этом работодателя.

2.2. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

2.3. Уведомление работодателя о факте обращения к иным работникам, в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (далее – уведомление) осуществляется письменно, путем передачи его лицу, ответственному за противодействие коррупции в учреждении или путем направления такого уведомления по почте.

2.4. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении (Приложение 1), должен содержать:

- фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;
- описание обстоятельств, при которых стало известно о факте обращения к иным работникам, в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);
- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;
- способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

2.5. Все уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале (Приложение 2), который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати. Обязанность по ведению журнала в Учреждении возлагаются на делопроизводителя школы.

2.6. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем, делопроизводителем и членами Комиссии по противодействию коррупции.

2.7. К рассмотрению анонимные уведомления не принимаются.

2.8. Организация проверки сведений, содержащихся в поступившем уведомлении, осуществляется специально созданной Комиссией по противодействию коррупции.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Работодателем, представителям работодателя принимаются меры по защите работника организации, уведомившего работодателя (представителя работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о совершении коррупционного правонарушения, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником организации уведомления.

Приложение 1 к Порядку информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации и иными лицами

Руководителю \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
ФИО, должность работника

\_\_\_\_\_  
Адрес места жительства, номер телефона

## **УВЕДОМЛЕНИЕ о сообщении случая коррупционного правонарушения в**

Сообщаю, что: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случае совершенного коррупционного правонарушения в \_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_  
(дата, место, время, другие условия)

\_\_\_\_\_  
(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, совершившим коррупционное нарушение).

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись, ФИО)

Приложение 2 к Порядку информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации и иными лицами

**ЖУРНАЛ  
регистрации уведомлений о фактах совершения коррупционных правонарушений**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Подпись подавшего уведомление	Ф.И.О. регистратора	Подпись регистратора
1	2	3	4	5	6	7

Приложение 4 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Т.П. Широкая  
Приказ № 46 от «31» августа 2017 г.

**ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ  
работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и  
порядка урегулирования выявленного конфликта интересов в  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»**

1. Настоящий Порядок уведомления работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» (далее - Учреждение) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью определения порядка уведомления работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов в Школе, перечня сведений, содержащихся в уведомлении, порядка регистрации уведомлений, организации проверки сведений, указанных в уведомлении.

2. Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. Форма уведомления о возникновении конфликта интересов (далее – Уведомление) приведена в приложении № 1 к настоящему Порядку.

3. В Уведомлении указывается:

а) фамилия, имя, отчество работника Учреждение, направившего уведомление (далее - Уведомитель);

б) должность уведомителя;

в) информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами других работников Учреждения, а также законных представителей обучающихся Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам других работников Учреждения, а также законных представителей обучающихся Учреждения (излагается в свободной форме);

г) информация о личной заинтересованности работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

д) дата подачи уведомления.

4. Уведомление, поданное работником Учреждения, подписывается им лично.

5. Уведомление регистрируется в день поступления в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее – Журнал) делопроизводителем. Форма журнала приведена в приложении № 2 к настоящему Порядку.

6. На Уведомлении ставится отметка о его поступлении к работодателю, (указывается дата поступления и входящий номер). На копии Уведомления делается письменная отметка о дате получения уведомления и подпись принявшего уведомление.

7. Уведомление не принимается в случае, если в нем отсутствует информация, указанная в пункте 3 настоящего Порядка.

8. Рассмотрение сведений, содержащихся в Уведомлении и организация проверки указанных сведений проводится комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов.

Приложение № 1 к Порядку

## УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 11 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я,

---

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество уведомителя)  
настоящим уведомляю о возникновении конфликта интересов, а именно

---

\_\_\_\_\_  
(перечислить, в чем выражается конфликт интересов)

---

---

Дата \_\_\_\_\_

подпись уведомителя \_\_\_\_\_

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О. ответственного лица)

Приложение № 2 к Порядку

**Форма  
журнала учета уведомлений о возникновении конфликта интересов**

№ п/п	Дата подачи уведомления	Фамилия, имя, отчество, должность лица, подавшего уведомление	Фамилия, имя, отчество, должность лица, принявшего уведомление	Примечание

Приложение 5 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**Соглашение  
к трудовому договору от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
о соблюдении требований Антикоррупционной политики  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»**

**п. Шойна«**

**» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Антикоррупционной политикой ГБОУ НАО «СШ п. Шойна», утвержденной приказом от 31.08.2017 года № 46 (далее - Антикоррупционная политика), и обязуется соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования.

2. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взяток (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе

имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. Работник обязан уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени Работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

4. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

6. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой.

7. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, и действует до прекращения (расторжения) трудового договора.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политикой является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего соглашения хранится \_\_\_\_\_ у Работодателя в личном деле работника, второй экземпляр - у Работника.

#### 9. Реквизиты и подписи сторон:

**Работодатель**

ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Юридический, почтовый адрес: 166739,  
Ненецкий АО, п. Шойна, ул. Школьная, д. 7  
ИНН: 2983001989  
КПП: 298301001  
ОГРН: 1048302300661  
**Директор**  
\_\_\_\_\_  
Т.П.Широкая  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Работник**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
адрес: \_\_\_\_\_  
паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_ г.,  
\_\_\_\_\_  
Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оформленный экземпляр соглашения к трудовому договору получил(а) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Приложение 6 к антикоррупционной политике

ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**Перечень должностей, выполнение обязанностей  
по которым связано с коррупционными рисками  
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
Ненецкого автономного округа «Средняя школа п.Шойна»**

1. Директор;
2. Заместитель директора по УВР;
3. Завхоз;
4. Кладовщик;
5. Педагогические работники;
6. Классные руководители, воспитатели;
7. Старший воспитатель;
8. Библиотекарь.

**Карта коррупционных рисков в государственном  
бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого  
автономного округа «Средняя школа п. Шойна»**

Карта коррупционных рисков в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» (далее – школа) разработана в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных актов Российской Федерации.

**Зоны повышенного коррупционного риска в деятельности  
образовательного учреждения**

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска	Описание зоны коррупционного риска
1.	Организация деятельности учреждения	-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, выполнение работ и оказание услуг	-отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; -предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги; -размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник
3.	Регистрация имущества и ведение баз данных имущества	-несвоевременная постановка на регистрационный учёт имущества; -умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта; -отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества
4.	Принятие на работу сотрудника	-предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу
5.	Обращения юридических, физических лиц	-требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; -нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций
6.	Взаимоотношения с	-дарение подарков и оказание не служебных услуг

	вышестоящими должностными лицами	вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий
7.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	-искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности
8.	Работа со служебной информацией, документами	-попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам
9.	Проведение аттестации педагогических сотрудников	-необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда
10.	Оплата труда	-оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте
11.	Стимулирующие выплаты за качество труда работников учреждения	-неправомерность установления выплат стимулирующего характера
12.	Незаконное взимание денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся	-сбор педагогами дополнительного образования денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся для различных целей

**Возможные коррупционные действия, связанные с исполнением своих должностных обязанностей отдельными работниками**

<b>Наименование должности</b>	<b>Коррупционные риски</b>	<b>Возможные коррупционные действия и цели</b>
Директор	Приём подарков, являющихся предметом роскоши	- скрытое вознаграждение при приёме в школу, детский сад; - оказание влияния на объективность и адекватность управленческих решений; - попытка оказать влияние с незаконной целью
Завхоз	Использование закупок по материально-техническому обеспечению школы с личной выгодой;	- личное обогащение; - оказание услуг имущественного характера; - влияние на исход сделки
Заместитель директора по УВР	Приём подарков, являющихся предметами роскоши.	- Оказание влияния на объективность деловых суждений и решений. - Скрытое вознаграждение за услугу (бездействие при выявлении зон профессиональной недостаточности, покровительство и др.)
Педагогич	Приём подарков, являющихся	Оказание влияния на

еские работники	предметом роскоши. Осуществление репетиторства с учениками, которых обучает. Осуществление репетиторства во время урока, внеклассного мероприятия и т.д. Получение подарков и услуг от родителей обучающихся. Сбор денег на нужды класса, школы. Участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся. Получение небезвыгодных предложений от родителей учеников, которых обучает или у которых является классным руководителем. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся. Нарушение установленных в Школе запретов. «Обмен» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства.	объективность деловых суждений и решений, оценку учебных и воспитательных результатов обучающихся
Классные руководители, воспитатели	Приём подарков, являющихся предметом роскоши. Участие в развлекательных мероприятиях в качестве знаков особого внимания	Оказание влияния на объективность деловых суждений и решений, оценку учебных и воспитательных результатов обучающихся
Старший воспитатель	Приём подарков, являющихся предметами роскоши.	- Оказание влияния на объективность деловых суждений и решений. -Скрытое вознаграждение за услугу (бездействие при выявлении зон профессиональной недостаточности, покровительство и др.) - Оказание влияния на объективность деловых суждений и решений, оценку учебных и воспитательных результатов обучающихся
Библиотекарь	Закупка учебников и художественной литературы с непосредственной личной выгодой	использование книжного фонда школы для удовлетворения личных потребностей
Кладовщик	Использование закупок по обеспечению продуктами школы с личной выгодой;	- личное обогащение; - оказание услуг имущественного характера; - влияние на исход сделки

Приложение 8 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
Т.П. Широкая  
Приказ № 46 от «31» августа 2017

**Комплекс мер по устранению или минимизации  
коррупционных рисков в ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»**

<b>Коррупционные риски</b>	<b>Комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков</b>
Контроль приема, перевода и отчисления обучающихся в соответствии с нормативными документами.	<ul style="list-style-type: none"><li>– обеспечение открытой информации о наполняемости классов и групп;</li><li>– введение электронного документооборота.</li></ul>
Совершенствование контроля за организацией и проведением ГИА	<ul style="list-style-type: none"><li>– организация информирования участников ГИА;</li><li>– определение ответственности должностных лиц, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА за исполнением, ненадлежащим выполнением обязанностей и злоупотреблением служебным положением.</li></ul>
Организация контроля за получением, учетом, заполнением и порядком выдачи документов государственного образца об образовании	<ul style="list-style-type: none"><li>– назначение ответственного за заполнение аттестатов об основном общем и среднем общем образовании;</li><li>– создание комиссии по проверке данных, вносимых в аттестаты;</li><li>– создание комиссии по списанию бланков строгой отчетности.</li></ul>
Контроль организации приема пожертвований от граждан и организаций	<ul style="list-style-type: none"><li>– публичный доклад ОУ с включением вопросов по антикоррупции.</li></ul>
Осуществление контроля финансово-хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>– создание контрактной службы ОУ;</li><li>– осуществлению закупок в рамках требований законодательства;</li><li>– разработка регламента работы ОУ по осуществлению закупок товаров, работ, услуг;</li><li>– издание приказов о размещении «Плана государственного заказа на календарный год;</li><li>– контроль директора ОУ за закупкой товаров, проведение мониторинга цен для экономии бюджетных средств.</li></ul>

Использование средств на оплату труда в соответствии с нормативно-правовыми актами ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание комиссии ОУ по распределению стимулирующего фонда и материальной помощи работникам;</li> <li>– согласование штатного расписания и тарификационного списка с финансовым отделом ДОКиС и экономистом ЦБ.</li> </ul>
Усиление контроля за недопущением фактов неправомерного взимания денежных средств	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение анкетирования среди родителей;</li> <li>– проведение мониторинга среди родителей с целью определения степени их удовлетворенности работой ОУ, качеством предоставляемых образовательных услуг.</li> </ul>
Предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера	– ежегодно до 30 апреля предоставление директором и заместителями сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера
Работа с обращениями граждан	<ul style="list-style-type: none"> <li>– прием родителей (законных представителей);</li> <li>– проверка письменных обращений;</li> <li>– подготовка ответов на обращения граждан</li> </ul>
Организация работы по формированию нетерпимого отношения к проявлениям коррупции с юношеского возраста.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение недели правовых знаний с целью повышения уровня правосознания и правовой культуры обучающихся;</li> <li>– книжные выставки «Права человека», «Закон в твоей жизни»;</li> <li>– проведение акции «Стоп, коррупция!»;</li> <li>– беседы «Правовая ответственность гражданина»</li> </ul>
Информирование общественности о проводимых мероприятиях по антикоррупционному образованию, просвещению и пропаганде	– наличие рубрики на сайте учреждения, поддержание ее в актуальном режиме;
Расписание и режим работы	– составление расписания и режима работы ОУ в соответствии с нормами СанПин и в интересах оптимального использования рабочего времени
Анализ исполнения Плана мероприятий противодействия коррупции учреждения	– обсуждение вопросов антикоррупционной политики ОУ не менее 1 раза в год на общем собрании работников
Непосредственное осуществление образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>– административный контроль за образовательной деятельностью ОУ;</li> <li>– своевременное реагирование на возможные конфликты интересов участников образовательного процесса</li> </ul>

Приложение 9 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере**  
**противодействия коррупции в государственном бюджетном**  
**общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа**  
**«Средняя школа п.Шойна»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе ст. 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 232-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции"; ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия ГБОУ НАО «СШ п. Шойна» (далее Учреждение) с правоохранительными органами.

1.3. Условия настоящего Положения, определяющие порядок взаимодействия Учреждения с правоохранительными органами распространяются на всех работников учреждения.

**2. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ**

2.1. Основной функцией является организация взаимодействия Учреждения с правоохранительными и контролирующими органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, профилактики правонарушений и преступлений.

**3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

3.1. Основной целью настоящего Положения является содействие обеспечению законности, охраны прав и свобод граждан.

3.2. Основными задачами являются:  
осуществление профилактики правонарушений, в том числе коррупционного характера путем организации взаимодействия с правоохранительными и контролирующими органами; осуществление взаимодействия с правоохранительными органами по своевременному реагированию на факты, приводящие к дестабилизации работы Учреждения.

**4. ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

4.1. Принятие на себя Учреждением публичного обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам учреждения) стало известно.

4.2. Сообщение в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закреплена за руководителем Учреждения.

4.3. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

4.4. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

4.5. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

4.6. Руководству учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

4.7. Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

## **5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

5.1. Разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление причин и условий, способствующих их совершению.

5.2. Координировать деятельность работников с правоохранительными и контролирующими органами, привлекать общественность к работе по проведению профилактических мероприятий по предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений.

5.3. Рассматривать жалобы и заявления граждан по вопросам, касающимся конфликтов интересов, обобщать и анализировать поступающую информацию.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной и конфиденциальной информацией.

6.2. Соблюдать установленный порядок работы со сведениями, ставшими известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающими частную жизнь, честь и достоинство граждан.

6.3. Информировать руководство Учреждения и правоохранительные органы о готовящемся или совершенном преступлении.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

7.1. Работники Учреждения несут персональную ответственность:

- за разглашение конфиденциальных сведений, полученных при работе с документами;

- за несоблюдение установленных правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией;

- за сокрытие ставших известными фактов о преступлениях коррупционного характера, не информирование о них руководство Учреждения и правоохранительные органы.

Приложение 10 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»  
\_\_\_\_\_ Т.П. Широкая  
Приказ № 36 от «03» ноября 2015

**Кодекс этики и служебного (антикоррупционного)  
поведения работников государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного  
округа «Средняя школа п.Шойна»**

Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Средняя школа п.Шойна» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.**

1. Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в образовательном учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри образовательного учреждения, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам образовательного учреждения.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и сотрудников образовательного учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.
4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, совещании при директоре, родителей - на родительских собраниях, публикуется на сайте школы и вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей и учащихся .

Гражданин, поступающий на работу в образовательное учреждение (в дальнейшем сотрудник) и вновь прибывшие учащиеся знакомятся с положением Кодекса и соблюдают их в процессе своей деятельности.

6. Нормами Кодекса руководствуются все работники образовательного учреждения без исключения.
7. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
  - регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками школы и общественностью и обязателен для исполнения всеми участниками образовательного процесса;
  - защищают их человеческую ценность и достоинство;
  - поддерживают качество профессиональной деятельности работников образовательного учреждения и честь их профессии;
  - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
  - оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)

### **Статья 2. Цель Кодекса.**

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками образовательного учреждения своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательного учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками положения Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

### **Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников образовательного учреждения**

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

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

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников образовательного учреждения;

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

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

д) уведомлять директора школы, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

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

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

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

#### **Статья 4. Соблюдение законности**

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

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

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

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

#### **Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников образовательного учреждения**

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

2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных

обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

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

4. Отношения между сотрудниками и родителями ребёнка (или родственниками) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

5. На отношения сотрудников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) образовательному учреждению.

6. Работники школы должны бережно и обоснованно расходовать материальные, энергетические, интернет- ресурсы. Они не имеют права использовать имущество образовательного учреждения (помещения, мебель, телефон, компьютеры, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы и т.д.) в личных целях. Случаи, в которых работникам разрешается пользоваться школьными вещами и ресурсами регламентируются соответствующим Положением о сохранности имущества и ресурсов учреждения.

#### **Статья 6. Обращение со служебной информацией**

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

2. Сотрудник образовательного учреждения, в соответствии со своими служебными обязанностями, обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, персональных данных участников образовательного процесса, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Сотрудник образовательного учреждения, в соответствии со своими служебными обязанностями, имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации сотрудник образовательного учреждения, в соответствии со своими служебными обязанностями, соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо и преследуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные

ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

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

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

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

### **Статья 8. Служебное общение.**

1. В общении сотрудникам образовательного учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

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

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

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

4.Педагог (воспитатель) сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении, не допускающий унижения чести и достоинства ребёнка, психического или морального давления (унижения, оскорбления и т.д.).

5.В первую очередь, Педагог (воспитатель) должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающимся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

8.Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника

оценочные решения, воспитатель (педагог) должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Педагог не вправе обсуждать с другими членами образовательного процесса физические недостатки своих воспитанников, принижать честь и достоинство учащихся в глазах других работников школы, провоцировать на предвзятое отношение к ученику (из-за личной неприязни или иным причинам) со стороны своих коллег.

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

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

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

## ***12. Общение между педагогами.***

12.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

12.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) своего коллегу, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

12.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет. Если конфликт не решён в Комиссии, то ситуация может быть рассмотрена руководителем, вышестоящей организацией либо в порядке предусмотренном законодательством Российской Федерации.

12.4. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о школе за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами Образовательного учреждения, на сайтах в Интернете, в статьях периодических изданий и т.д.

12.5. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. В общении педагогов допускается критика направленная на работу, решение проблем, поступки коллег или администрации. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Критика не должна унижать подвергаемое критике лицо. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в образовательном учреждении между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В образовательном учреждении не должно быть сплетен.

Критику следует обнародовать только в случаях выявления преступной деятельности, или в тех случаях, если она конструктивна и неоспорима, но на нее совершенно не реагируют или критикующий подвергается преследованиям и дискриминации со стороны администрации.

## ***13. Взаимоотношения с администрацией.***

13.1 Деятельность образовательного учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация образовательного учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

13.2.В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор образовательного учреждения.

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

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

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

13.6. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

13.7. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.

13.8. Педагоги и сотрудники образовательного учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

#### **Статья 9. Личность педагога**

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

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

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

Авторитет, честь, репутация.

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

2. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях воспитатель (педагог), уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет воспитателя (педагога) основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.

4. Воспитатель (педагог) воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5. Воспитатель (педагог) имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанникам и коллегами или мешать исполнению

профессиональных обязанностей.

6. Педагог дорожит своей репутацией.

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

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

#### **Статья 10. Основные нормы**

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - образование подрастающего поколения.

3. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

4. Сотрудники несут ответственность за порученные им администрацией функции и доверенные ресурсы.

5. Образовательное учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой воспитателя (педагога) не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6. Педагог предан своему делу, любовь к делу, активно и сознательно участвует в повышении квалификации, создании условий для реализации программных задач, ясно понимает цели и стремиться к получению результатов.

7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

#### **Статья 11. Заключительные положения**

1. Настоящий Кодекс утверждается приказом и действует с момента издания приказа по образовательному учреждению – государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ненецкого автономного округа «Средняя школа п.Шойна» .

2. Изменения и дополнения в Кодекс могут быть внесены по инициативе, как отдельных педагогов, работников школы, так и иных служб (педсовета, администрации, родительского комитета и т.д.) образовательного учреждения; изменения и дополнения вводятся в действие приказом директора с обязательным составлением Дополнения к настоящему Кодексу.

Приложение 11 к антикоррупционной политике

ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**Положение о конфликте интересов и мерах по их урегулированию в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы школы, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе школы.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего школу.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий школы.

**2. Меры по предотвращению конфликта интересов**

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем школы, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом школы, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры школы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя школы;
- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в школе информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель школы и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель школы и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- представление ежегодно работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей школы с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов, по утвержденной директором форме;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

## 2.2. Перечень ситуаций конфликта интересов:

работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения со школой, намеревающейся установить такие отношения;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со школой, намеревается установить такие отношения;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая принесит ему материальную выгоду;

работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;

работник использует имя школы или ходатайствует от имени школы в целях личного обогащения.

2.3. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

### **3. Обязанности руководителя школы и работников по предотвращению конфликта интересов**

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель школы и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами школы;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава школы, локальных нормативных актов школы, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

### **4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов**

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики (образец прилагается), с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника или его отстранении (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника из организации по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

***Образец уведомления работодателя работниками о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов***

Директору \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., наименование подразделения)  
от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон работника)

**У В Е Д О М Л Е Н И Е**

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит  
или может привести к конфликту интересов

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и абзацем 5 подпункта «в» пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 05 июля 2013 г. № 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»

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество работника)

\_\_\_\_\_

настоящим уведомляю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а именно:

\_\_\_\_\_

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами граждан, организаций или государства, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства)

\_\_\_\_\_

(указываются меры, направленные на недопущение возникновения конфликта интересов, предпринятые работником (если такие меры предпринимались))

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись работника)

\_\_\_\_\_ (личная

Приложение 12 к антикоррупционной политике  
ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства в  
государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Целями Регламента обмена деловыми подарками являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике школы;
- осуществление хозяйственной и иной деятельности школы 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 требований к дарению и принятию деловых подарков, к школе 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 взяточничества, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри организации.

1.3. Организация исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха организации.

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

1.5. Работникам, представляющим интересы организации или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

## **2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

2.1. Обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

2.2. Работники могут 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 настоящим Регламентом обмена деловыми подарками.

2.3. Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и (или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и (или) оказывать влияние на объективность его(ее) деловых суждений и решений.

2.4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5. Руководитель организации и работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности организации, в том числе:

– для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел организации, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок;

– для получения услуг, кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях, в процессе осуществления своей деятельности.

2.6. Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

2.7. Организация не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток или коммерческого подкупа.

2.8. Подарки и услуги, предоставляемые организацией, передаются только от имени организации в целом, а не как подарок от отдельного работника.

2.9. В качестве подарков работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику организации.

2.10. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию организации или ее работника.

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

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);
- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;
- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководителю организации и продолжить работу в установленном в организации порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

2.12. При взаимодействии с лицами, замещающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулируемыми этическими нормами и правилами служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

2.13. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

### **3. Область применения**

3.1. Настоящий Регламент обмена деловыми подарками подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства – напрямую или через посредников.

Приложение 13 к антикоррупционной политике

ГБОУ НАО «СШ п. Шойна»

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ  
КОРРУПЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ НЕНЕЦКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА «СРЕДНЯЯ ШКОЛА П. ШОЙНА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы" и определяет порядок формирования и деятельности Комиссии по противодействию коррупции в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Шойна» (далее - Комиссия).

1.2. Комиссия является постоянно действующим совещательным органом.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными федеральными нормативными правовыми актами.

**2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- 1) подготовка предложений в Комиссию по противодействию коррупции в школе.
- 2) координация взаимодействия ГБОУ НАО «СШ п. Шойна» (далее - школа) с представителями гражданского общества, общественными объединениями по вопросам противодействия коррупции, с правоохранительными органами в соответствии с действующим законодательством с целью профилактики и предотвращения коррупционных проявлений;
- 3) рассмотрение случаев проявления коррупции в школе.

**3. ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ**

3.1. Комиссия для решения возложенных задач осуществляет следующие полномочия:

- разработка рекомендаций по совершенствованию правовых актов школы в сфере противодействия коррупции;

- разработка мер, направленных на противодействие коррупции в школе, а также устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- разработка рекомендаций по организации мероприятий в части просвещения работников школы в целях формирования у них нетерпимого отношения к коррупции, а также навыков антикоррупционного поведения при исполнении служебных (должностных) обязанностей;
- организация разработки, предварительное рассмотрение и одобрение мероприятий плана работы школы по противодействию коррупции, а также контроль за его реализацией,
- заслушивание отчетов администрации школы;
- организация подготовки проектов правовых актов школы, содержащих положения, направленные на противодействие коррупции в школе, и их рассмотрение;
- анализ деятельности школы в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, созданию административных барьеров, в том числе на основании обращений граждан, информации, распространенной СМИ, протестов, представлений, предписаний государственных органов;
- содействие развитию общественного контроля за реализацией плана работы школы по противодействию коррупции;
- осуществление иных полномочий в соответствии с законодательством.

#### **4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ**

- 4.1. В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и иные члены Комиссии. Персональный состав Комиссии утверждается приказом школы.
- 4.2. Председателем Комиссии является директор школы, который осуществляет руководство деятельностью Комиссии и ведет ее заседания. В период отсутствия председателя Комиссии или по его поручению указанные полномочия осуществляет заместитель председателя Комиссии.
- 4.3. Состав Комиссии формируется из заместителей директора, представителей работников организации, представителя родительского комитета в количестве 5 человек.
- 4.4. Участие в работе Комиссии осуществляется на общественных началах.
- 4.5. По решению председателя Комиссии на заседания Комиссии могут быть приглашены представители общественных организаций, правоохранительных органов с правом дачи пояснений (заключений, рекомендаций и т.д.) по рассматриваемым вопросам.

#### **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАБОТЫ**

- 5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который утверждается ее председателем.
- 5.2. Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии, а в его отсутствие - заместитель председателя Комиссии. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в квартал. В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания Комиссии. Внеочередные заседания Комиссии могут проводиться по инициативе

председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, членов Комиссии по согласованию с председателем Комиссии.

5.3. Заседания Комиссии могут быть открытыми, закрытыми, расширенными, выездными. Характер проведения заседания определяет председатель Комиссии, исходя из рассматриваемых вопросов.

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

5.5. Подготовка материалов к заседанию Комиссии осуществляется ответственными за подготовку вопросов повестки заседания Комиссии.

Лица, указанные в качестве исполнителя первыми, обеспечивают организационную подготовку вопроса к рассмотрению на заседании Комиссии, готовят обобщенную справку (доклад), проект решения Комиссии по рассматриваемому вопросу и иные необходимые документы.

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.

5.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляются протоколом, который подписывает председатель Комиссии либо лицо, председательствующее на заседании Комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего.

5.7. Решения Комиссии доводятся до сведения заинтересованных лиц, организаций.

5.8. Для реализации решений Комиссии могут приниматься приказы школы, а также указания по исполнению решений Комиссии.

5.9. Председатель Комиссии:

- 1) утверждает план работы Комиссии (ежегодный план);
- 2) утверждает повестку очередного заседания Комиссии;
- 3) создает рабочие группы по отдельным вопросам из числа членов Комиссии, а также из числа представителей общественных объединений, организаций, экспертов, ученых и специалистов;
- 4) дает поручения членам Комиссии;
- 5) представляет Комиссию в отношениях с населением, государственными органами и организациями по вопросам, относящимся к его компетенции.

5.10. Секретарь Комиссии:

- 1) обеспечивает подготовку проекта плана работы Комиссии, формирует повестки дня его заседаний, подготовку проектов соответствующих решений, ведет протоколы заседаний Комиссии;
- 2) информирует членов Комиссии, экспертов, иных заинтересованных и привлекаемых лиц о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии;
- 3) оформляет протоколы заседания Комиссии и готовит их для подписания;
- 4) осуществляет контроль за выполнением решений Комиссии;
- 5) организует выполнение поручений председателя Комиссии, относящихся к рассматриваемым на заседаниях Комиссии вопросам.

5.11. По решению председателя Комиссии информация неконфиденциального характера о результатах заседания Комиссии может размещаться на официальном сайте школы.



