

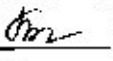
УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСК

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей № 3»
(МБОУ «Лицей № 3»)

ул. Комсомольская, д. 27А, р-н Центральный, г. Норильск, Красноярский край, 663300
Телефон: (3919) 46-17-36, (3919) 46-24-13 Факс: (3919) 46-17-36
E-mail: li3-norilsk@yandex.ru http://www.li3-nor.ucoz.ru

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБОУ «Лицей № 3»

 О.Н. Кузнецова
« » _____ 20 г.

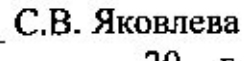
ПРИНЯТО

на собрании трудового
коллектива

МБОУ «Лицей № 3»
Протокол № д
от 09.09.2021 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБОУ «Лицей № 3»

 С.В. Яковлева
_____ 20 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о профилактике коррупционных правонарушений муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 3»

1. Основные положения

1.1. Профилактика коррупционных правонарушений в МБОУ «Лицей № 3» (далее – Организация) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений среди работников Организации.

1.2. Нормативными актами, регулирующими профилактическую деятельность, являются Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Организации, включают следующие действия:

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

II. Используемые понятия и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному

лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции – деятельность 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.

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

Контрагент – любое юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

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

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью 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.

III. Основные принципы профилактики коррупционных правонарушений

3.1. Системы мер противодействия коррупции в Организации основываются на следующих принципах:

3.1.1. *Принцип соответствия политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам.* Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Организации.

3.1.2. *Принцип личного примера руководителя и администрации.* Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. *Принцип вовлеченности работников.* Информированность работников Организации о положениях антикоррупционного законодательства 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 Организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной Организации коррупционных рисков.

3.1.5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.* Применение в Организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

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

3.1.7. *Принцип открытости.* Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.1.8. *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.* Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

IV. Область применения профилактических мер и круг лиц, попадающих под ее действие

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие профилактических мер, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

V. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию профилактических мер

5.1. Ответственным за противодействие коррупции является директор. Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его должностной инструкцией.

VI. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Обязанности работников Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников.

6.2. Работники в связи с предупреждением и противодействием коррупции обязаны:

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

VII. Установление перечня реализуемых Организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур

Направление	Мероприятие
1. Организационные мероприятия.	Создание рабочей группы по организации работы по противодействию коррупции в Организации.
	Создание комиссии по противодействию коррупции в Организации.
	Создание комиссии по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
2. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений.	Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Организации.
	Разработка и внедрение Положения о профилактике коррупционных правонарушений.
	Разработка и принятие Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.
	Разработка и принятие Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
	Разработка и принятие Положения о защите лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.
	Разработка и принятие Положения о порядке уведомления о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.
	Ведение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью антикоррупционной составляющей.

3. 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 или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Организации, от формальных и неформальных санкций.
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
4. Обучение и информирование работников.	Ежегодное ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции.
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
5. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля требованиям Положения.	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.
6. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы.	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.

VIII. Оценка коррупционных рисков

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

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

8.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

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

IX. Ответственность работников

9.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Организации следует принять Кодекс этики и служебного поведения работников Организации.

9.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

9.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9.5. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Организация может прийти к выводу,

что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

9.7. Данный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

9.9. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор, должностное лицо, назначенное ответственным за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений в Организации. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

9.10. В организации должно проводиться обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции, цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

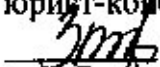
9.11. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

Х. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение.

10.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации.

10.2. Конкретизация отдельных пунктов Положения может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному локальному акту.

СОГЛАСОВАНО:

Ведущий специалист
юрист-консульт УОиДО
 Т.А. Захматова
«05» 10 2021.