

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
№ 8  
от «25» мая 2016

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о. директора  
Г.И. Колбина  
Приказ от 03.06.16 № СЭД-01-04-181



**Положение  
об организации деятельности по противодействию коррупции  
в МБОУ «СОШ №48» г. Перми**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об организации деятельности по противодействию коррупции (далее - Положение) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 48» г. Перми разработано в соответствии с подпунктом «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013.

1.2. Положением определяется единый подход к организации в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №48» г. Перми (далее - ОУ) работы по профилактике и противодействию коррупции.

**2. Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в ОУ**

2.1. Ответственность за организацию работы по противодействию коррупции возлагается приказом по ОУ на одного из заместителей директора по учебно-воспитательной работе.

2.2. Основной задачей ответственного лица за противодействие коррупции является координация деятельности ОУ по устранению причин коррупции и условий, им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений.

2.3. Функции и полномочия ответственного лица за противодействие коррупции в ОУ:

- разработка и представление на утверждение директору ОУ проектов локальных нормативных актов ОУ, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ОУ;
- 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 ОУ или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности ОУ по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов директору ОУ.

### **3. Оценка коррупционных рисков**

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

3.2. Устанавливается следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- в деятельности ОУ выделяются основные процессы, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделяются «критические точки» - для каждого процесса, определяются те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее характеристику выгоды или преимущества, которые могут быть получены Школой или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»; должности в ОУ, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц ОУ необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным; вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- 3.3. На основании проведенного анализа ответственное лицо за организацию работы по противодействию коррупции в ОУ
- готовит «карту коррупционных рисков ОУ» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
  - формирует перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;
  - разрабатывает комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

#### **4. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

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

4.2. Основной задачей деятельности ОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.3. Работа по управлению конфликтом интересов в ОУ основана на следующих принципах:

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

4.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.5. В ОУ применяются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую

должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

4.6. ОУ принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки может быть принято одно из следующих решений:

ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов присутствует.

4.7. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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 ОУ;

- увольнение работника из ОУ 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.

4.8. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор ОУ.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально с участием ответственного за противодействие коррупции в ОУ, специалиста по кадрам, представителя Управления образования администрации города

Перми.

4.9. Примерный перечень конфликтов интересов работников ОУ изложен в Приложении 1 к настоящему Положению.

## **5. Консультирование и обучение работников ОУ по вопросам профилактики и противодействия коррупции**

5.1. Консультирование и обучение работников ОУ по вопросам профилактики и противодействия коррупции проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами ОУ по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ОУ (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).

5.2. При организации обучения учитывается категория обучаемых лиц.

Выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в Школе;
- руководящие работники;
- педагогические работники и технический персонал.

5.3. В зависимости от времени проведения выделяются 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 ОУ 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.

5.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

## **6. Внутренний контроль и аудит**

6.1. Внутренний контроль и аудит ОУ по направлению противодействию коррупции направлен на решение следующих задач:  
- обеспечение надежности и достоверности отчетности ОУ;  
- обеспечение соответствия деятельности ОУ требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов.

6.2. Система внутреннего контроля и аудита по направлению противодействию коррупции основывается на следующих требованиях:  
- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;  
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности ОУ;  
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

## **7. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

7.1. Сотрудничество ОУ с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции осуществляется в форме принятия ОУ обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ОУ (работникам ОУ) стало известно.

7.2. В ОУ запрещены какие-либо санкции в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

7.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется посредством:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации 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.

7.4. Руководство ОУ и ее работники обязаны 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.

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

## Перечень

### типовых ситуаций конфликта интересов работников ОУ

1. Работник ОУ 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.  
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
2. Работник Школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.  
Возможные способы урегулирования:
  - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
  - перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3. Работник ОУ принимает решение о закупке ОУ товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.  
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
4. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.  
Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
5. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.  
Возможные способы урегулирования:
  - рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
  - установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;
  - перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
6. Работник ОУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.