ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МОУ «ЛСОШ № 7» г. Лихославля
Протокол № _1__
от «__30__» __августа 2024г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ «ЛСОШ № 7»
_____/С.И. Абрамова/
«__30__» __августа_ 2024 г.
приказ № 215-п от 30 августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по антикоррупционной политике
МОУ «Лихославльская средняя общеобразовательная школа №7»

I. Общие положения

1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 01.07.2024.

2. Настоящее антикоррупционная политика (далее – Политика) является локальным актом МОУ «ЛСОШ №7», подведомственной Управлению образования Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области (далее – Организация).

3. Основные цели Политики:

1) исполнение требования статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ;

2) формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;

3) формирование у работников Организации независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания Политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

4) ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

5) создание локальной нормативной базы, регламентирующей деятельность Организации в сфере противодействия коррупции.

4. Основные задачи Политики:

1) определение и закрепление обязанностей работников Организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

2) установление перечня реализуемых Организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);

3) закрепление ответственности работников Организации за несоблюдение требований Политики.

II. Основные термины и определения

5. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ).

6. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ):

1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

8. 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.

9. Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права

предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию) (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

10. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

11. Личная заинтересованность работника (представителя Организации) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

III. Основные принципы противодействия коррупции в Организации

12. Деятельность по противодействию коррупции в Организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

1) принцип соответствия Политики 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;

2) принцип личного примера руководства Организации:

Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

3) принцип вовлеченности работников:

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

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;

5) принцип эффективности антикоррупционных процедур:

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

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;

7) принцип открытости:

Информирование о принятых в Организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности;

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 антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под её действие

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

14. Положения настоящей антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, вступающих с Организацией в гражданско-правовые отношения, в случае, если это закреплено в договорах, заключаемых с такими лицами.

V. Подразделения/должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

15. Директор МОУ «ЛСОШ №7» является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

16. Директор МОУ «ЛСОШ №7» исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры

Организации назначает подразделение/должностное лицо (лиц), ответственное за реализацию настоящей антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

17. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования Организации за счет снижения рисков проявления коррупции, в Организации может быть образован коллегиальный орган по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

VI. Обязанности работников Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также подразделений/лиц, ответственных за реализацию Политики

18. Работники Организации при выполнении своих должностных функций обязаны:

1) руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;

2) руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей;

3) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

4) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

5) пресекать возникший (реальный) и предотвращать потенциальный конфликт интересов;

6) незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7) незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

8) сообщить работодателю/лицу, ответственному за реализацию Политики о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов;

9) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

10) знакомиться под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Организации;

19. Основные обязанности подразделений/лиц, ответственных за реализацию Политики:

1) подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в Организации;

2) подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Организации;

3) разработка и представление на утверждение директор МОУ «ЛСОШ №7» проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

4) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

5) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

6) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

7) организация проведения оценки коррупционных рисков;

8) 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;

9) доведение до сведения директор МОУ «ЛСОШ №7» информации о приеме и рассмотрении 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;

10) организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;

11) оказание содействия своему учредительному органу, уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения коррупции;

12) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

13) организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

14) организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;

15) индивидуальное консультирование работников;

16) организация антикоррупционной пропаганды;

17) проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в Организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для директор МОУ «ЛСОШ №7»;

VII. Основные мероприятия по предупреждению коррупции в Организации

20. Нормативное обеспечение деятельности Организации в сфере противодействия коррупции, нормативное закрепление стандартов поведения:

1) принятие плана реализации антикоррупционных мероприятий;

2) разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Организации;

3) разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

4) разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

5) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

6) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Организации, стандартной антикоррупционной оговорки.

21. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур в Организации:

1) определение подразделений/должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции;

2) введение процедуры информирования работниками работодателя/ лица, ответственного за реализацию Политики, 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.);

3) введение процедуры информирования работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики 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.);

4) введение процедуры информирования работниками работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

5) проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

22. Обучение и информирование работников:

1) ознакомление работников при заключении трудового договора под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Организации, касающимися противодействия коррупции;

2) ежегодное ознакомление работников под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Организации, касающимися противодействия коррупции;

3) проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

4) организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

23. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Организации требованиям Политики:

1) осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

2) осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

3) осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы.

24. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы:

1) проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

2) подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

25. Создание на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» раздела по противодействию коррупции и наполнение данного раздела.

VIII. Выявление и урегулирование конфликта интересов

26. Политикой устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в Организации:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу (наличие близких родственных/свойственных) связей у работника и лиц, осуществляющих в отношении него административно-распорядительные функции;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность (при наличии близкого родства/свойства);

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4) раскрытие сведений о конфликте интересов, путём заполнения декларации о конфликте интересов.

27. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Организации должен соблюдать обязанности, предусмотренные пунктом 18 настоящей Политики.

28. Лицом, ответственным за приём сведений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов, а также

деклараций о конфликте интересов (далее – Ответственное лицо) является лицо из числа работников Организации, ответственное за реализацию Политики, назначаемое приказом руководителя Организации.

29. Раскрытие конфликта интересов работником (претендентом на работу) осуществляется в письменной форме путем направления уведомления на имя работодателя. Также допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме Ответственному лицу с последующей фиксацией данного обращения в письменном виде.

В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

30. Ответственное лицо регистрирует в журнале регистрации (который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати Организации) полученное уведомление о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов и осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам предварительного рассмотрения уведомления.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

31. Информация, изложенная в заключении, незамедлительно доводится до сведения директора МОУ «ЛСОШ №7». В случае выявления фактов, свидетельствующих о нарушении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, директор МОУ «ЛСОШ №7» может применить способ (способы) урегулирования конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника Организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с возникшим конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

ж) увольнение работника из Организации по инициативе работника.

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

решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника, его родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Вопросы о нарушении антикоррупционного законодательства со стороны директора МОУ «ЛСОШ №7» рассматриваются представителем нанимателя в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством.

32. Учредительный орган Организации незамедлительно уведомляется об итогах урегулирования возникшего конфликта интересов.

IX. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

33. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

34. Организация принимает на себя публичное обязательство сообщать своему учредительному органу, в соответствующие контрольно-надзорные и правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации (работникам Организации) стало известно.

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

36. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами также проявляется в форме:

1) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

2) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

37. Руководству Организации и её работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании контрольно-надзорными и правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в контрольно-надзорные и правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные

о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы контрольно-надзорных и правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

38. Руководство и работники Организации не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных и правоохранительных органов.

X. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

39. В соответствии со статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

40. Директор МОУ «ЛСОШ №7», подведомственной исполнительному органу Тверской области, органу местного самоуправления муниципального образования Тверской области, несет персональную ответственность за неприятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Организации.

41. Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики.

42. В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

XI. Порядок пересмотра и внесения изменений

43. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют директору МОУ «ЛСОШ №7» соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

44. Пересмотр принятой антикоррупционной политики в Организации может проводиться в случае внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство Российской Федерации или Тверской области в сфере противодействия коррупции.