Департамент образования Администрации города Тюмени

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 15 города Тюмени
(МАОУ СОШ № 15 города Тюмени)

ПРИКАЗ

10 января 2019 г. № 1.2

Об утверждении Антикоррупционной политики МАОУ СОШ № 15 города Тюмени

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, приказываю:

1. Утвердить Антикоррупционную политику МАОУ СОШ № 15 города Тюмени (приложение).
2. Делопроизводителю Урсовой Л.И., секретарю учебной части Мухиной Л.А.:
2.1. В течение 10 дней со дня издания настоящего приказа ознакомить с настоящим приказом работников МАОУ СОШ № 15 города Тюмени под роспись;
2.2. Обеспечить ознакомление с настоящим приказом лиц, принимаемых на работу в МАОУ СОШ № 15 города Тюмени, под роспись.
3. Инженеру-программисту Егорову И.Ю. в течение 10 дней со дня издания настоящего приказа разместить Антикоррупционную политику МАОУ СОШ № 15 города Тюмени, утвержденную настоящим приказом, на официальном МАОУ СОШ № 15 города Тюмени в сети «Интернет».
4. Признать утратившим силу приказ от 31.03.2016 № 46 «Об утверждении Антикоррупционной политики МАОУ СОШ № 15 города Тюмени».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор И.В. Носова

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
приказом МАОУ СОШ № 15 города Тюмени
от 09.01.2019 № 1.2

Антикоррупционная политика
МАОУ СОШ № 15 города Тюмени

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, уставом МАОУ СОШ № 15 города Тюмени (далее – Учреждение).

1.2. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.3. Для целей Антикоррупционной политики используются следующие основные понятия:

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 федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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

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

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

контрагент - любое юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

взятка - получение 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;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами родителей (законных представителей) обучающихся;

лица, заинтересованные в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), - руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, потребителями услуг, оказываемых Учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения. Заинтересованность в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и Учреждения;

личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, 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 работник Учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики

2.1. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

1) предупреждение коррупции в Учреждении;

2) обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;

3) формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

2.2. Основными задачами Антикоррупционной политики являются:

1) формирование у работников понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

2) минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;

3) обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;

4) мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;

5) установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования Антикоррупционной политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

3.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

1) принцип соответствия Антикоррупционной политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации, Тюменской области и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению;

2) принцип личного примера руководства Учреждения.

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

3) принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения 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 Учреждения, его сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

5) принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6) принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию Антикоррупционной политики;

7) принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах работы;

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. Антикоррупционные мероприятия

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

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников Учреждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

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

1) воздержание от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

2) воздержание от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

3) информирование работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения;

4) информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения;

5) информирование работодателя или назначенных ответственных лиц, а в случаях, установленных законодательством и (или) локальными нормативными актами Учреждения, коллегиальные органы Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

4.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении: руководства Учреждения; лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики; работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и других категорий работников.

В число специальных обязанностей в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут включаться:

1) разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

2) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;

3) организация проведения оценки коррупционных рисков;

4) прием и рассмотрение сообщений (уведомлений) о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

5) участие в коллегиальных органах Учреждения (комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по урегулированию конфликта интересов и других);

6) организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

7) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

9) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

4.4. Ответственными за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения являются:

директор Учреждения;

заместитель директора Учреждения;

главный бухгалтер;

специалист по кадрам.

4.5. Действие Антикоррупционной политики распространяется также на физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения. Случаи, условия и обязательства лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в связи с предупреждением и противодействием коррупции, закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

4.6. В целях противодействия коррупции Учреждение проводит антикоррупционные мероприятия в соответствии с Планом реализации антикоррупционных мероприятий, утверждаемым приказом руководителя Учреждения на срок до 3 лет.

5. Оценка коррупционных рисков

5.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики, обеспечивающая соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по профилактике коррупции.

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

5.3. Оценка коррупционных рисков осуществляется посредством:

1) представления деятельности Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

2) выделения «критических точек» - для каждого бизнес-процесса, определения тех элементов (подпроцессов), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

3) составления описания возможных коррупционных правонарушений для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, включающего:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

должностей, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным.

4) подготовки Карты коррупционных рисков Учреждения - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

5) формирования перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском и установления в отношении таких должностей специальных антикоррупционных процедур;

6) разработки комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков, в том числе:

детальная регламентация способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между работниками внутри Учреждения;

введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Учреждения (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

проведение внутреннего контроля и аудита фактов хозяйственной жизни Учреждения.

5.4. Карта коррупционных рисков Учреждения является локальным нормативным актом Учреждения и включает в себя:

1) процессы деятельности Учреждения, в которых выделены коррупционные риски;

2) коррупционные риски («критические точки»), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений;

3) возможные коррупционные правонарушения;

4) наименование должностей, связанных с коррупционными рисками;

5) мероприятия по минимизации (устранению) коррупционных рисков;

6) сроки реализации мероприятий по минимизации (устранению) коррупционных рисков.

5.5. Оценка коррупционных рисков в деятельности Учреждения проводится ежегодно в первом квартале текущего года. Оценка коррупционных рисков в деятельности Учреждения может быть проведена в иной период на основании приказа руководителя Учреждения.

Оценку коррупционных рисков в деятельности Учреждения осуществляет лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении либо иное лицо, назначенное приказом руководителя Учреждения. По приказу руководителя Учреждения для оценки коррупционных рисков в деятельности Учреждения может быть создана комиссия.

По результатам оценки коррупционных рисков в деятельности Учреждения, по предложению лица, проводившего оценку, или комиссии, проводившей оценку, в карту коррупционных рисков Учреждения вносятся изменения.

6. Регулирование и предотвращение конфликта интересов

6.1. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения Учреждением разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты.

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

6.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

6.4. Учреждением обеспечивается разработка перечня типовых ситуаций конфликта интересов, исходя из специфики его деятельности.

6.5. Учреждением обеспечивается конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения

7.1. Элементом работы по предупреждению коррупции в Учреждении является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях Учреждением разрабатывается и принимается кодекс этики и служебного поведения работников. В кодекс включаются положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

7.2. Общими ценностями, принципами и правилами поведения в Учреждении являются:

1) соблюдение высоких этических стандартов поведения;

2) поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

3) следование лучшим практикам корпоративного управления;

4) создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

5) следование принципу добросовестной конкуренции;
6) соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
7) соблюдение принципов объективности и честности при принятии решений.

8. Консультирование и обучение работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции

8.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категория обучаемых (лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении; руководящие работники, иные работники), вид обучения в зависимости от времени его проведения.

8.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение, в частности, проводится по следующей тематике:

коррупция в государственном и частном секторах экономики;

юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения;

выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц;

взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

8.3. В зависимости от времени проведения можно 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 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.

8.4. Консультирование и обучение работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции осуществляется уполномоченными компетентными работниками Учреждения, приглашенными специалистами и (или) путем посещения семинаров, обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

9. Внутренний контроль и аудит

9.1. В целях обеспечения надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения, обеспечения соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных

актов, профилактики и выявления коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения формируется система внутреннего контроля и аудита.

9.2. Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования Антикоррупционной политики, в том числе:

1) проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

2) контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

3) проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

10. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

10.1 Антикоррупционная работа Учреждения, осуществляемая при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

1) установление и сохранении деловых отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

2) распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении.

10.2. В Учреждении организуются специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке. Требования к участникам закупочных процедур, организуемых Учреждением, устанавливаются в Положении о закупке, закупочной документации.

10.3. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с контрагентами.

11. Профилактика коррупции

11.1. Профилактика коррупции в Учреждении осуществляется путем применения следующих основных мер:

1) формирование высокого правосознания и правовой культуры работников;

2) повышение у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению;

3) повышение уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению;

4) формирование гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений.

12. Ответственность работников

12.1. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с Антикоррупционной политикой и локальными нормативными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Учреждении, и соблюдать принципы и требования данных документов.

12.2. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики.

13. Заключительные положения

13.1. В процессе деятельности Учреждения должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

13.2. Основными направлениями антикоррупционной экспертизы является:

1) изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;

2) изучение и анализ принимаемых в Учреждении мер по противодействию коррупции;

3) анализ публикаций о коррупции в средствах массовой информации.

13.3. В случае если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящую Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

13.4. Вопросы, не нашедшие отражения в настоящей Антикоррупционной политике, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени.