****- законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Уставом МОУ «СОШ № 61».

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

*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 от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

*Противодействие коррупции* – деятельность федеральных органов государственнойвласти, 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 от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

*Контрагент* – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовыхотношений.

*Взятка* – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценныхбумаг, 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 управленческиефункции в 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 (прямаяили косвенная) работника общеобразовательного учреждения влияет или может повлиятьна надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника общеобразовательного учреждения и правами и законными интересами общеобразовательного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации общеобразовательного учреждения, работником которой он является.

*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 обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

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

**2. Цели и задачи Положения**

2.1. Целью Положения является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в МОУ «СОШ № 61».

2.2. Задачами Положения являются:

* информирование работников ОУ о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершениекоррупционных правонарушений;
* определение основных принципов противодействия коррупции, направленийдеятельности и мер по противодействию коррупции в ОУ;
* методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в ОУ.

**3. Нормативно-правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в МОУ «СОШ № 61»**

*3.1. Обязанность общеобразовательного учреждения принимать меры по предупреждению коррупции*

3.1.1. Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

3.1.2. Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность организаций всех организационно-правовых форм - разрабатывать и принимать меры попредупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

*3.2. Ответственность юридических лиц*

*3.2.1. Общие нормы*

3.2.1.1. Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1.2. Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

*3.2.2. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица*

3.2.2.1. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

*3.2.3. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего*

3.2.3.1. В своей деятельности общеобразовательное учреждение учитывает положениястатьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

*3.3. Ответственность физических лиц*

3.3.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена 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.

3.3.2. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
* принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первойстатьи 81 ТК РФ);
* однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

**4. Основные принципы противодействия коррупции в МОУ «СОШ № 61»**

4.1. Система мер противодействия коррупции в МОУ «СОШ № 61» основываться на следующих ключевых принципах:

*4.1.1. Принцип соответствия политики общеобразовательного учреждения 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 кобщеобразовательному учреждению.

*4.1.2. Принцип личного примера руководства.*

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости ккоррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

*4.1.3. Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников общеобразовательного учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

*4.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения общеобразовательного учреждения, ее директора и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

*4.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

*4.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников МОУ «СОШ № 61» 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 ОУ за реализацию внутри организационной антикоррупционной политики.

*4.1.7. Принцип открытости деятельности.*

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а так же общественности о принятых в ОУ антикоррупционных стандартах осуществления образовательной деятельности.

*4.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

**5. Антикоррупционная политика МОУ «СОШ № 61»**

*5.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:*

5.1.1. Антикоррупционная политика ОУ представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данного общеобразовательного учреждения.

5.1.2. Сведения о реализуемой в ОУ антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками ОУ.

*5.2. Информирование работников о принятой в ОУ антикоррупционной политике*

5.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников ОУ.

5.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

*5.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер*

5.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в ОУ. Для реализации указанной политики в учреждении разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

5.4. *Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр*

5.4.1. В МОУ «СОШ № 61» осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

5.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

5.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и виных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

*5.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие*

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

5.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которыхее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридическихлиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условияи обязательства закрепляются в договорах, заключаемых общеобразовательным учреждением с контрагентами.

*5.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции*

5.6.1. Обязанности работников ОУ в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;

- положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;

- должностными инструкциями педагогических работников;

-и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в ОУ.

5.6.2. Общими обязанностями работников ОУ в связи с предупреждением ипротиводействием коррупции являются следующие:

* воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционныхправонарушений в интересах или от имени ОУ;
* воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ОУ;
* незамедлительно информировать директора; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; заместителя директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами; овозможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих ОУ:

- руководства ОУ;

- лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики;

- педагогических работников;

- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

5.6.4. Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленныетрудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащиминормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условийколлективного договора, соглашений.

5.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением ипротиводействием коррупции 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.

*5.7. Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения*

В антикоррупционную политику МОУ «СОШ № 61» включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в общеобразовательном учреждении в целях предупреждения и противодействия коррупции.

**6. Антикоррупционные мероприятия и порядок их примененияв МОУ «СОШ № 61»**

6.1. В ОУ реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

6.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции - антикоррупционная политика в общеобразовательном учреждении;

- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;

- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;

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

- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

6.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- разработка и введение Порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- разработка и введение Порядка действий ОУ и заказчика платных образовательных услуг при обнаружении заказчиком недостатка или существенного недостаткаплатных образовательных услуг;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфердеятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

- разработка и введение иных необходимых процедур.

6.1.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;

- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

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

6.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита МОУ «СОШ № 61» требованиям антикоррупционной политики организации:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работниковтребований локальных нормативных актов;

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

- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов всферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительскиерасходы, благотворительные пожертвования.

6.1.5. В части привлечения экспертов:

- периодическое проведение внешнего аудита;

- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственнойдеятельности организации и организации антикоррупционных мер.

6.1.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере противодействия коррупции.

6.2. ОУ утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве составной части настоящего Положения или приложения к нему.

**7. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в МОУ «СОШ № 61»**

7.1. Лицом, ответственным за противодействие коррупции в ОУ (далее Ответственное лицо) является директор ОУ или уполномоченное им соответствующимприказом лицо.

7.2. Деятельность Ответственного лица включает:

* разработку и представление на утверждение директору ОУ проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ОУ;
* организацию проведения оценки коррупционных рисков;
* прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или инымилицами;
* организацию приёма сведений о конфликте интересов;
* организацию 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 отчётных материалов руководству ОУ.

**8. Оценка коррупционных рисков в МОУ «СОШ № 61»**

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

8.2. В общеобразовательном учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

8.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- прием детей в общеобразовательное учреждение;

- оказание платных образовательных услуг;

- репетиторство;

- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

8.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство общеобразовательного учреждения (директор и заместители);

- классные руководители;

- иные педагогические работники.

8.3. В целях минимизации коррупционных рисков в общеобразовательном учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ОУ по осуществлению его основных функций, установленных законодательством об образовании;

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ОУ по оказанию платных услуг;

- обеспечение информационной открытости деятельности ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;

- а также иные механизмы.

**9. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

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

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельностипедагогических работников – основной категории работников общеобразовательного учреждения - в общеобразовательном учреждении разрабатывается и принимается Положениео порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

9.3. Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и привозникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении импрофессиональной деятельности – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников ОУ.

9.4. Деятельность ОУ по выявлению и предотвращению конфликта интересовв общеобразовательном учреждении регулируется настоящим Положением, а также Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновенииконфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональнойдеятельности, учитывающим соответствующую специфику.

9.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в общеобразовательномучреждении:

* 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.

9.6. Общие обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

9.7. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником общеобразовательного учреждения:

* 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.

9.8. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.9. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) отучастия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся илимогут оказаться под влиянием конфликта интересов;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входятв противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* 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 еговине возложенных на него трудовых обязанностей.

**10. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

10.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работниковв общеобразовательном учреждении:

10.1.1. Работник общеобразовательного учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальнуюили нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или инымлицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

10.1.2. Работник общеобразовательного учреждения участвует в принятии кадровыхрешений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

10.1.3. Работник общеобразовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с общеобразовательным учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

10.1.4. Работник общеобразовательного учреждения принимает решение о закупке общеобразовательным учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальнойдеятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованностьработника, обладает исключительными правами.

10.1.5. Работник общеобразовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с общеобразовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.6. Работник общеобразовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с общеобразовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.7. Работник общеобразовательного учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений общеобразовательного учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личнаязаинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

10.1.8. Работник общеобразовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги отиной организации, которая имеет деловые отношения с общеобразовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.9. Работник общеобразовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника общеобразовательного учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

10.1.10. Работник общеобразовательного учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений общеобразовательного учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

10.1.11. Работник общеобразовательного учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгодыили конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иноголица, с которым связана личная заинтересованность работника.

10.2. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов педагогическихработников при выполнении ими профессиональных обязанностей представлены в Положении о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновенииконфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональнойдеятельности, утверждённом директором МОУ «СОШ № 61».

**11. Стандарты поведения работников МОУ «СОШ № 61»**

11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру общеобразовательного учреждения.

11.2. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников ОУ, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целоми принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

* соблюдение высоких этических стандартов поведения;
* поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
* следование лучшим практикам корпоративного управления;
* создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
* следование принципу добросовестной конкуренции;
* соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
* соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

**12. Обучение и консультирование работников**

12.1. При организации обучения работников ОУ вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

12.2. Обучение проводится по следующей тематике:

* коррупция в государственном и частном секторах экономики;
* юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
* ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
* выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
* 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 ипротиводействия коррупции.

12.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

* обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно при приёме 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 всфере противодействия коррупции на должном уровне;
* дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыковработников в сфере противодействия коррупции.

12.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется виндивидуальном порядке. Ответственным лицом за проведение такого консультирования является лицо, ответственное за противодействие коррупции в ОУ.

12.5. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

**13. Внутренний контроль и аудит**

13.1 Внутренний контроль хозяйственных операций в общеобразовательном учреждении осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

13.2. В ОУ при проведении внутреннего контроля и аудита осуществляется контроль обеспечения соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе:

* проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
* контроль соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников приосуществлении ими профессиональной деятельности;
* контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
* проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направленна предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальнойотчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

13.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферахкоррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешнимконсультантам и других сфер. При этом принимается во внимание наличие обстоятельств индикаторов неправомерных действий, в том числе:

* оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
* предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательныхуслуг, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственнымили муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
* выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которогопревышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
* закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
* сомнительные платежи наличными.

**14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сферепротиводействия коррупции**

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности ОУ декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

14.2. ОУ не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнениятрудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

14.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различныхформах, в том числе:

* оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных иправоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельностиорганизации 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.

14.4. Руководство ОУ и его сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

14.5. Руководство ОУ и его сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.