**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

 **Рыновская основная общеобразовательная школа**

**тел. 38-5-22 346067, Ростовская область, Тарасовский район, п. Изумрудный, улица Южная 11**

**приказ**

 **от 02.09. 2024г №68**

«Об организации антикоррупционной деятельности»

В соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», приказываю:

1. Утвердить состав комиссии по противодействию коррупции:

Председатель комиссии - директор Н.И. Стригунова

Члены комиссии - заместитель директора по УВР Власова Л.И.

 председатель Недайводина Т.В.

 завхоз Кучмиёва Л.М.

председатель Управляющего совета школы Тихонова И.Н.

1. Утвердить:
	1. Положение о комиссии по противодействию коррупции (приложение 1);
	2. Положение об антикоррупционной политике МБОУ Рыновской ООШ (приложение 2);
	3. План мероприятий по противодействию коррупции (приложение 3);
	4. Порядок процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений работников МБОУ Рыновской ООШ (приложение 4);
	5. Положение о конфликте интересов педагогических работников МБОУ Рыновской ООШ(приложение 5).
	6. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (приложение 6).
2. Антикоррупционной комиссии проводить анализ поступивших в МБОУ Рыновскую ООШ заявлений и обращений граждан на предмет наличия в них фактов коррупции в школе.
3. Власовой Л.И. обеспечить информирование граждан об их правах на получение бесплатного образования и об изменениях в действующем законодательстве в сфере образования путем размещения информации на школьном сайте и информационных стендах.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

 Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И. Стригунова

 С приказом ознакомлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Власова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Недайводина

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.М. Кучмиёва \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н. Тихонова

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по противодействию коррупции МБОУ Рыновской ООШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции (далее - Комиссия) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Рыновской основной общеобразовательной школе (далее - МБОУ Рыновская ООШ).
	2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституциями Российской Федерации, действующим законодательством РФ, в том числе Федеральным законом от 25.12.2008 г № 273-Ф3 «О противодействии коррупции», нормативными актами Министерства просвещения РФ, Министерства образования Ростовской области, МУ ОО Администрации Тарасовского района, решениями педагогического совета, общего собрания работников МБОУ Рыновской ООШи другими нормативными правовыми актами школы, а также настоящим Положением.
	3. Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мер по:
* выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
* выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в МБОУ Рыновскую ООШ, снижению в ней коррупционных рисков;
* созданию единой общешкольной системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
* антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
* привлечению СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников и обучающихся навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции;
	1. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:
* коррупция - под коррупцией понимается противоправная деятельность, заключающаяся в использовании лицом предоставленных должностных или имущественных интересов;
* противодействие коррупции - скоординированная деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления муниципальных образований, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц совершивших коррупционные преступления, минимизации и (или) ликвидации их последствий;
* коррупционное правонарушение - как отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность;
* субъекты антикоррупционной политики - органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В школе субъектами антикоррупционной политики являются:

• педагогический коллектив, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал;

* обучающиеся школы и их родители (законные представители);
* физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании образовательных услуг обучающимся школы.

- Субъекты коррупционных правонарушений - физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

-Предупреждение коррупции - деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

* 1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом по МБОУ Рыновской ООШ.
1. Задачи Комиссии

Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

* 1. Координирует деятельность школы по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений.
	2. Вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению при­чин и условий, способствующих коррупции в школе.
	3. Вырабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности школы.
	4. Взаимодействует с правоохранительными и другими органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.
	5. Оказывает консультативную помощь субъектам антикоррупционной политики МБОУ Рыновской ООШ по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников, а также обучающихся и других участников образовательных отношений.
1. Порядок формирования и деятельность Комиссии
	1. Комиссия состоит из 5 членов. Состав членов Комиссии рассматривается и утверждается на общем собрании работников МБОУ Рыновской ООШ. Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе, а состав Комиссии утверждается приказом директора.
	2. В состав Комиссии входят:
* представители от педагогического состава;
* представители учебно-вспомогательного персонала;
* представители от общественности;
* представитель ППО работников школы.
	1. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.
	2. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей об­щего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.
	3. Каждый член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.
	4. Из состава Комиссии председателем назначаются заместитель председателя и секретарь.
	5. Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Заместитель председателя Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.
	6. Секретарь Комиссии:
* организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;
* информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно­информационными материалами.
	1. Комиссия свою деятельность осуществляет на общественных началах.
	2. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря или члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса повестки заседания, он (они) обязан(ы) до начала заседания заявить об этом (устно). В таком случае соответствующий член(ы) комиссии не принимает(ют) участие в рассмотрении указанного вопроса.
1. Полномочия Комиссии
	1. Комиссия координирует деятельность школы по реализации мер противодействия коррупции.
	2. Комиссия вносит предложения на рассмотрение общего собрания работников МБОУ Рыновской ООШ по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.
	3. Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.
	4. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в школе.
	5. Содействует внесению дополнений в локальные нормативные акты с учетом измене­ний действующего законодательства
	6. В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию с председателем Комиссии.
	7. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений директора, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.
2. Председатель Комиссии
	1. Определяет место, время проведения и повестку дня заседания Комиссии, в случае необходимости привлекает к работе специалистов.
	2. Информирует всех участников образовательных отношений школы о результатах реализации мер противодействия коррупции в МБОУ Рыновской ООШ.
	3. Дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комис­сии, осуществляет контроль за их выполнением.
	4. Подписывает протокол заседания Комиссии.
3. Внесение изменений
	1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции заместителем председателя Комиссии.
	2. Утверждение Положения с изменениями и дополнениями директором школы осуществляется после принятия Положения решением общего собрания работников МБОУ Рыновской ООШ.
4. Порядок создания, ликвидации, реорганизации и переименования
	1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом директора по решению общего собрания работников МБОУ Рыновской ООШ.

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике МБОУ Рыновской ООШ

Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.
2. Используемые в политике понятия и определения.
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации.
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.
5. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.
6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.
7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).
8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.
10. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в школе
	1. Антикоррупционная политика в МБОУ Рыновской ООШ(далее - школа) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.
	2. 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).

Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику образовательного учреждения, являются также Закон «Об образовании», закон «О

контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав образовательного учреждения, и другие локальные акты.

* 1. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:
* определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
* сотрудничество организации с правоохранительными органами;
* разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
* принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
* предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
* недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.
	1. Антикоррупционная политика школы направлена на реализацию данных мер.
1. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273 -ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 от 25 декабря 2008 г. № 273-Ф3 «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.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно­правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

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.

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

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), 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.

3.Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции в лицее основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

1. Принцип личного примера руководства.

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

1. Принцип вовлеченности работников.

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

1. 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.

1. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

1. 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.

1. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

1. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

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

Политика распространяется и на лиц, предоставляющих услуги образовательному учреждению на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

1. Определение должностных лиц школы, ответственных за реализацию

антикоррупционной политики.

В школе ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор.

Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

* разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
* организация проведения оценки коррупционных рисков;
* прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а

также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами образовательного учреждения или иными лицами;

* организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
* организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
* оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
* оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению
* или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно - розыскные мероприятия;
* проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.
1. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников школы.

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

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

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в образовательном учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Антикоррупционная политика».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием 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.

1. Установление перечня реализуемых образовательным учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения

(применения)

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятие |
| Нормативноеобеспечение,закрепление стандартов поведения и декларация намерений | 1. Разработка и принятие антикоррупционной политики организации.
2. Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий.
3. Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.
4. Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов.
5. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.
6. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки.
7. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.
 |
| Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур | 1. Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).
2. Введение процедуры информирования работодателя 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.).
3. Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.
4. Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.
5. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Обучение иинформированиеработников | 1. Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.
2. Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
3. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
 |
| Обеспечениесоответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации | 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, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
 |
| Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | 1. Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
2. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции
 |
| Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции | 1. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции
2. Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений
 |

В качестве приложения к антикоррупционной политике в школе ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

Оценка коррупционных рисков

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

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

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

1. представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
2. выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
* характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
* должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
* вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
1. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
2. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.
3. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной

политики

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

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в школе следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

* цели и задачи положения о конфликте интересов;
* используемые в положении понятия и определения;
* круг лиц, попадающих под действие положения;
* основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
* порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
* обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
* определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
* ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

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

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

* 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует

иметь в виду, что в итоге этой работы школа может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Организация также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

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

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально

В школе должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится по следующей тематике:

* коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
* юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
* ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
* выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
1. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику

организации

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

 Приложение 3

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по противодействию коррупции МБОУ Рыновской ООШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Срок исполнения | Ответственные |
| 1. | Определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в школе | август 2024 г. | директор |
| 2. | Приведение локальных актов школы в соответствии с требованиями федерального и областного законодательства в вопросах противодействия коррупции при внесении изменений в федеральное и областное законодательство) | По мере необходимости | директор |
| 3. | Размещение информационных материалов, правовых актов и других документов по вопросам реализации антикоррупционной политики на официальном сайте школы | По мере необходимости | Заместитель директора по УВР. |
| 4. | Проведение разъяснительной работы с ответственными лицами в школе по вопросам реализации антикоррупционной политики и по порядку подготовки отчетных информационно-аналитических документов о результатах работы в сфере противодействия коррупции. | Постоянно | Председатель ПК |
| 5. | Участие в исполнении решений комиссии Администрации района по координации работы по противодействию коррупции (в рамках своих полномочий) | По мере необходимости | директор |
| 6. | Мониторинг соблюдения порядка приема в ОУ. | март | директор |
| 7. | Проведение совещания при директоре с педагогическими работниками по вопросам противодействия коррупции | апрель | директор |
| 8. | Обеспечение представления сведений о доходах, об имуществе и | В сроки, установленные | директор |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должности руководителя школы | нормативным правовым актом Администрации района |  |
| 9. | Ознакомление работников школы под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организациях. | Постоянно | директор |
| 10. | Образование комиссии по противодействию коррупции в ОО | март | директор |
| 10 | Обеспечение исполнения ОО постановления Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно­телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации». | Постоянно | Заместитель директора по УВР |
| 11 | Привлечение институтов гражданского общества по профилактике коррупционных и иных правонарушений  | В течение года | Заместитель директора по УВР |
| 12 | Внедрение регламентов и стандартов предоставления электронных муниципальных услуг гражданам и организациям, электронного документооборота | В течение года | Председатель ПК |
| 13 | Обновление стендов образовательных организаций с размещением организационно-правовых документов образовательных организаций (Устав, копия лицензии, копия свидетельства о государственной аккредитации) | по меренеобходимости | Заместитель директора по УВР |
| 14 | Обеспечение работы телефонов «горячей линии» образовательной организации по вопросам пресечения незаконных сборов денежных средств | В течение года | Заместитель директора по УВР |
| 15 | Проведение публичного доклада об итогах деятельности образовательной организации | Январь | директор |
| 16 | Размещение на сайте образовательной организации публичных докладов руководителя образовательной организации об итогах ее деятельности, в том числе финансово ­хозяйственной | Январь | Заместитель директора по УВР |
| 17 | Информирование родительской | В течение | директор |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | общественности о расходовании средств, поступивших в качестве добровольных пожертвований. | учебного года |  |
| 18 | Ознакомление родителей с ходом и содержанием образовательного процесса, результатами успеваемости учащихся | 1 раз в четверть | Классныйруководитель |
| 19 | Реализация программ, направленных на формирование законопослушного поведения | В течение года | Учитель истории и обществознания |
| 20 | Воспитательные мероприятия по формированию антикоррупционного мировоззрения у учащихся (классные часы) | В течение года | Классныеруководители,учительобществознания |
| 21 | Неделя правовых знаний в школе  | Ноябрь | Классныеруководители,учительобществознания |
| 22 | 1. Международный день борьбы с коррупцией:
 | Декабрь | Заместитель директора по УВР библиотекарь, классные руководители |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| 23 | Правовой всеобуч «Час правовых знаний для родителей» | В течение года | Классныеруководители |

Приложение 4

ПОРЯДОК

процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений работников МБОУ Рыновской ООШ

1. Настоящее Положение определяет порядок информирования работодателя работниками МБОУ Рыновской ООШ о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.
2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:
* работники организации - физические лица, состоящие с организацией в трудовых отношениях на основании трудового договора;
* уведомление - сообщение работника организации об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
1. Работники обязаны информировать работодателя - директора МБОУ Рыновской ООШ обо всех случаях обращения к ним в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.
2. В случае поступления к работнику организации обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник организации обязан незамедлительно устно уведомить работодателя.
3. В течение одного рабочего дня работник организации обязан направить работодателю уведомление в письменной форме. При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник организации направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.
4. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:
* фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним контакт;
* должность;
* обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
* известные сведения о лице (физическом или юридическом), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
* изложение сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предложенная выгода, предполагаемые последствия, иные обстоятельства обращения);
* сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях,
* если таковые имеются;
* сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);
* иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
* подпись уведомителя;
* дата составления уведомления.
1. Работодатель рассматривает уведомление и передает его в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - журнал) (приложение 1) в день получения уведомления.
2. Анонимные уведомления передаются в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для сведения.
3. Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.
4. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.
5. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений (далее - комиссия).
6. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается правовым актом организации.
7. В ходе проверки должны быть установлены:
* причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику организации с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
* действия (бездействие) работника организации, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.
1. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.
2. В заключении указываются:
* состав комиссии;
* сроки проведения проверки;
* составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
* подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;
* причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях
* склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений.
1. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения. Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.
2. В случае если факт обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение направляются для рассмотрения на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и принятия соответствующего решения, а также представляются работодателю для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение двух рабочих дней после завершения проверки.

Форма журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях
склонения работников к совершению коррупционных правонарушений

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Датарегистрации | Сведения об уведомителе | Дата и место обращения. Краткое изложение обстоятельств дела | Решение о проведени и проверки (дата, номер) | Решение, принятое по результатам проверки | Дата иисходящий номер направления материалов в органы прокуратуры | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение5

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов педагогических работников МБОУ Рыновской ООШ

1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Рыновской основной общеобразовательной школы (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»№ 273 ФЗ от 29.12.2012г.
2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.
3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей являются следующие:
	1. Учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников.
	2. Учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства.
	3. Учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает.
	4. Учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.
	5. Учитель получает подарки и услуги.
	6. Учитель собирает деньги на нужды класса, школы.
	7. Учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся.
	8. Учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем.
	9. Учитель участвует в распределении бонусов для учащихся.
	10. Учитель небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) учащихся
	11. Учитель нарушает установленные в Школе запреты.
4. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам МБОУ Рыновской ООШ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБОУ Рыновской ООШ»
5. Педагогический работник МБОУ Рыновской ООШ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит приём вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
6. Обратиться в Комиссию можно в письменной форме.

Приложение 6

КОДЕКС

профессиональной этики и служебного поведения работников
МБОУ Рыновской ООШ
1. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Рыновской основной общеобразовательной школы (далее - Кодекс) разработан на основании Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции, учитывающего положения Конституции Российской Федерации, федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Областного закона Ростовской области [от 26.07.2005 №](http://www.donland.ru/documents/O-gosudarstvennojj-grazhdanskojj-sluzhbe-Rostovskojj-oblasti?pageid=128483&mid=134977&itemId=549) 344-ЗС «О государственной гражданской службе Ростовской области», постановления Правительства Ростовской области от 22.09.2016 № 666 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ростовской области», а также основанного на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МБОУ Рыновской ООШ(далее - работники) независимо от замещаемой ими должности.
3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в МБОУ Рыновскую ООШ (далее - учреждение), обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей работы.
4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.
6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.
7. Кодекс служит основой для формирования должной морали работников, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их в трудовых отношениях с другими общеобразовательными учреждениями.
2. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
3. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего учреждения;
5. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
6. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
7. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
8. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);
9. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и иных общественных объединений;
10. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
11. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
12. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и

других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать

межнациональному и межконфессиональному согласию;

1. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;
2. не использовать должностное положение для оказания влияния на

деятельность органов государственной власти, органов местного

самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

1. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
2. соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
3. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
4. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3.Обязанности работников.

1. Работники обязаны:
2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Устав Ростовской области, областные законы, иные нормативные правовые Ростовской области, устав муниципального образования, иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;
3. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
5. соблюдать трудовую дисциплину;
6. выполнять установленные нормы труда;
7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
8. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
9. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
10. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и

 иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической

 целесообразности либо по иным мотивам.

1. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и

 предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном

 законодательством Российской Федерации.

1. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:
2. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
3. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
4. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
	1. Директор школы обязан представлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации.
	2. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
	3. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.
	4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
	5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван принимать меры по:
		1. предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
		2. недопущению случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
		3. предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4. Этические правила служебного поведения работников

1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
2. В служебном поведении работник воздерживается от:
3. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
4. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
5. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
6. принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.
	1. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

* 1. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждению, быть сдержанным и аккуратным.

5. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом учреждения и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.
2. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при
* проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
* применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.
1. Порядок принятия и согласования Кодекса.

Данный кодекс согласовывается на заседании педагогического совета школы и утверждается приказом директора с указанием № и даты приказа.

27