

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7»**

ПРИКАЗ

25.03.2019

№ 212

О внесении изменений и дополнений в приказ от 15.08.2016 № 517

Руководствуясь постановлениями администрации города Нефтеюганска от 03.03.2015 № 21-нп «Об утверждении типового кодекса этики и служебного поведения работников муниципальных учреждений и предприятий», от 18.03.2019 № 65-нп «О внесении изменений в постановление администрации города Нефтеюганска от 03.03.2015 № 21-нп «Об утверждении типового кодекса этики и служебного поведения работников муниципальных учреждений и предприятий», от 17.10.2016 № 187-нп «Об утверждении Положения об основных направлениях антикоррупционной деятельности в муниципальных учреждениях, муниципальных предприятиях города Нефтеюганска, а также хозяйствующих обществах, единственным учредителем которых является администрация города Нефтеюганска», от 15.03.2019 № 52 О внесении изменений в постановление администрации города Нефтеюганска от 17.10.2016 № 187-нп «Об утверждении Положения об основных направлениях антикоррупционной деятельности в муниципальных учреждениях, муниципальных предприятиях города Нефтеюганска, а также хозяйствующих обществах, единственным учредителем которых является администрация города Нефтеюганска»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приказ от 15.08.2016 № 517 «Об утверждении локальных нормативных актов».

2. Приложение 59 «Кодекс этики и служебного поведения руководителей, работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (МБОУ «СОШ № 7»)» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к приказу.

3. Приложение 108 «Положение об основных направлениях антикоррупционной деятельности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7» (МБОУ «СОШ № 7»)» изложить в новой редакции согласно приложению 2 к приказу.



4. Специалисту по кадрам (Н.Ю. Прокашева) ознакомить работников образовательной организации с положениями под роспись до 30.03.2019.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Е.И. Суровцова

Кодекс
этики и служебного поведения руководителей, работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 7»
(МБОУ «СОШ № 7»)

1. Общие положения.

1.1. Типовой кодекс этики и служебного поведения руководителей, работников МБОУ «СОШ № 7» (далее - Кодекс) представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться руководитель и работники МБОУ «СОШ № 7», независимо от занимаемой ими должности (далее также - работники, работники организации, организации).

1.2. Ознакомление с положениями Кодекса граждан, поступающих на работу в организации, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников организации для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников организации, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в организации, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и организации.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками организации своих должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.7. Каждый работник организации должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника организации поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.8. За нарушение положений Кодекса руководитель и работник организации несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Основные понятия.

2.1. В целях настоящего Кодекса используются следующие понятия:

служебная информация - любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников организации в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам организации, клиентов организации, деловых партнеров;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника организации, с одной стороны, и правами и законными интересами организации, клиентов организации, деловых партнеров организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам организации, клиентов организации, деловых партнеров организации;

клиент организации - юридическое или физическое лицо, которому организацией оказываются услуги, производятся работы в процессе осуществления деятельности;

деловой партнер - физическое или юридическое лицо, с которым организация взаимодействует на основании договора в установленной сфере деятельности.

3. Основные принципы профессиональной этики работников организации.

3.1. Деятельность организации, работников организации основывается на следующих принципах профессиональной этики:

1) законность: организация, работники организации осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Кодексом;

2) приоритет прав и законных интересов организации, клиентов организации, деловых партнеров организации: работники организации исходят из того, что права и законные интересы организации, клиентов организации, деловых партнеров организации ставятся выше личной заинтересованности работников организации;

3) профессионализм: организация принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников организации, в том числе путем проведения профессионального обучения.

Работники организации стремятся к повышению своего профессионального уровня;

4) независимость: работники организации в процессе осуществления деятельности не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут нанести ущерб правам и законным интересам клиентов организации, деловых партнеров организации;

5) добросовестность: работники организации обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к клиентам организации, деловым партнерам организации.

Организация обеспечивает все необходимые условия, позволяющие ее клиенту, а также организации, контролирующей его деятельность, получать документы, необходимые для осуществления ими деятельности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

б) информационная открытость: организация осуществляет раскрытие информации о своем правовом статусе, финансовом состоянии, операциях с финансовыми инструментами в процессе осуществления деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) объективность и справедливое отношение: организация обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем клиентам организации и деловым партнерам организации.

4. Основные правила служебного поведения работников организации.

4.1. Работники организации обязаны:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы организации;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации;

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий данной организации;

4) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

б) постоянно стремиться к обеспечению эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении;

7) соблюдать правила делового поведения и общения, проявлять корректность и внимательность в обращении с клиентами и деловыми партнерами;

8) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

9) защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

10) соблюдать права клиентов организации, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе

предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

11) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника организации, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации организации, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

12) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

13) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга, а также деловых партнеров организации;

14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

15) нести персональную ответственность за результаты своей деятельности;

16) работники организаций призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

17) внешний вид работника организации при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен выражать уважение к клиентам организации, деловым партнерам организации, соответствовать общепринятому деловому (или корпоративному) стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.2. В служебном поведении работника недопустимы:

1) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

2) грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

4.3. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, также обязан:

- 1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- 2) принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции;
- 3) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников.

5.1. Работник организации при исполнении им должностных обязанностей не вправе допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. В установленных законодательством Российской Федерации случаях работник организации обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

5.3. Работнику организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). В указанных случаях подарки, полученные работником организации в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью организации и передаются работником по акту в организацию в порядке, предусмотренном нормативным актом организации.

6. Обращение со служебной информацией.

6.1. Работник организации обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, ставшей известной ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник организации вправе обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положение
об основных направлениях антикоррупционной деятельности в
муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя
общеобразовательная школа № 7»
(МБОУ «СОШ № 7»)

1. Основные принципы противодействия коррупции в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее - образовательная организация)

1.1. Противодействие коррупции в образовательной организации основывается на принципах:

- а) соответствия политики образовательной организации законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам;
- б) личного примера руководства;
- в) вовлеченности работников;
- г) соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- д) эффективности антикоррупционных процедур;
- е) ответственности и неотвратимости наказания;
- ж) постоянного контроля и регулярного мониторинга.

2. Организация антикоррупционной деятельности

2.1. Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в образовательной организации определяются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- а) в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- б) в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в) в положении об ответственном за противодействие коррупции.

Указанные должностные лица непосредственно подчиняются директору образовательной организации, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в образовательной организации. Штатная численность должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должна быть достаточной для выполнения возложенных функций.

2.2. Обязанности должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

- а) разработку и представление на утверждение директору образовательной организации проектов локальных нормативных актов

образовательной организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

б) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками образовательной организации;

в) организацию проведения оценки коррупционных рисков;

г) 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 организации или иными лицами;

д) организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

е) организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

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

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

и) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству образовательной организации.

2.3. Должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые образовательная организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей образовательной организации.

3. Направления антикоррупционной деятельности

3.1. Установление обязанностей работников и образовательной организации по предупреждению и противодействию коррупции

3.1.1. В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники организации обязаны:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени образовательной организации;

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

в) незамедлительно информировать работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо руководство организации) о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

д) сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

3.1.2. Для отдельных категорий лиц, работающих в образовательной организации (руководители, должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит), устанавливаются специальные обязанности.

3.1.3. В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются.

3.2. Оценка коррупционных рисков.

3.2.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности образовательной организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками образовательной организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды образовательной организацией.

3.2.2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

а) деятельность образовательной организации представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

б) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено образовательной 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;

г) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков образовательной организации - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

д) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

е) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретной организации и процесса эти меры включают в себя:

-детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;

-реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

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

-установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

-введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

3.3.Выявление и урегулирование конфликта интересов.

3.3.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

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

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

г) соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3.3.2.С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в образовательной организации должен быть

разработан кодекс этики и служебного поведения работников образовательной организации (далее - кодекс этики).

3.3.3. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт образовательной организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- а) цели и задачи положения о конфликте интересов;
- б) используемые в положении понятия и определения;
- в) круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;
- г) основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- д) порядок выявления конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (заполнение декларации конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной образовательной организацией в Положении о конфликте интересов);
- е) обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- ж) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;
- з) ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

3.3.4. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники образовательной организации обязаны:

- а) руководствоваться интересами образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию конфликта интересов.

3.3.5. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и доводится до сведения всех работников образовательной организации. Данным актом определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (непосредственный руководитель, лицо, ответственное за противодействие коррупции).

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

3.3.6. Информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) представляется:

- а) при приеме на работу;
- б) при назначении на новую должность;
- в) по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется директором образовательной организации.

Информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.3.7. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

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

б) добровольного отказа работника или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

в) пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;

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

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

е) передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;

з) увольнения работника по собственной инициативе;

и) увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.4. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы образовательной организации.

3.4.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в образовательной организации разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников образовательной организации. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации.

Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности образовательной организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на

регулирование поведения в отдельных сферах.

3.5. Консультирование и обучение работников образовательной организации.

3.5.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

3.5.2. Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники образовательной организации.

3.5.3. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

а) обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

б) обучение при назначении работника на иную более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

в) периодическое обучение работников образовательной организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

г) дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

3.5.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением либо должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

3.6. Внутренний контроль и аудит.

3.6.1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой образовательной организацией, включает в себя:

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

б) контроль документирования операций хозяйственной деятельности образовательной организации;

в) проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

3.6.2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

3.6.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности образовательной организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности,

использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

3.6.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

- а) оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- б) предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- в) выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- г) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- д) сомнительные платежи наличными.

3.6.5. В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

- а) приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;
- б) сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

3.7. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

3.7.1. В целях снижения риска вовлечения образовательной организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в образовательной организации внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой

сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах

3.7.2. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в образовательной организации. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

3.7.3. Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте образовательной организации.

3.8. Взаимодействие с государственными/муниципальными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

3.8.1. Взаимодействие с представителями государственных/муниципальных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками.

На государственных/муниципальных служащих, осуществляющих контрольно-надзорные мероприятия (далее - служащие), распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены служащим.

3.8.2. Работники образовательной организации обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

Работники образовательной организации обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

а) предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной/муниципальной службы;

б) предложений о приобретении служащим или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);

в) предложений о передаче в пользование служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);

г) предложений о заключении образовательной организацией контракта на выполнение тех или иных работ с организациями, в которых работают члены семьи служащего.

3.8.3. При нарушении служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник образовательной организации обязан

незамедлительно обратиться в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

3.8.4. При нарушении служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

3.9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

3.9.1. Образовательная организация принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых образовательной организации (работникам) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно образовательной организации, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

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

3.9.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

а) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности образовательной организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

3.9.3. Руководство и работники образовательной организации оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

3.10. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции.

3.10.1. Образовательная организация может принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах, в том числе в форме:

а) присоединения к Антикоррупционной хартии российского бизнеса, Общественному антикоррупционному договору

б) использования в совместных договорах стандартных антикоррупционных положений;

в) публичного отказа от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

г) организации и проведения совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

3.11. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции.

3.11.1. Ежегодно должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляет подготовку предложений руководителю организации по повышению эффективности антикоррупционной работы.