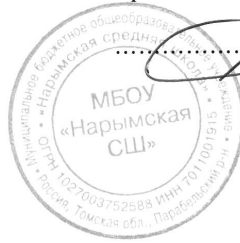


Утверждаю:
Директор МБОУ «Нарымская СШ»
Приказ № 94 от 16.05.2025 г



.....Перемитин П.А

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ

К Уставу МБОУ «Нарымская средняя школа»

ПОЛОЖЕНИЕ

Об антикоррупционной политике
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
МБОУ «Нарымская средняя школа»

Нарым-2025.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по антикоррупционной политике (далее Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «Нарымская средняя школа» Парабельского района (далее — Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ ОТ 02.04.2013 N309 (ред. от 08.11.2021)» О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регуливающими права, обязанности и ответственность Учреждения и его сотрудников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

1.2. Настоящее Положение разработано из принципа неприятия всех форм коррупционного поведения, как противоправного деяния, порождающего угрозы для стабильного и устойчивого развития Учреждения, подрывающего нравственные устои, ценности и добросовестную конкуренцию и создающего условия для распространения иных форм преступной деятельности.

1.3. Настоящее Положение представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.4. Целью настоящего Положения является формирование единого подхода всех работников Учреждения к обеспечению работы по противодействию коррупции в Учреждении.

1.5. К задачам антикоррупционной политики:

- информирование работников о нормативно-правовом обеспечении работы, а также их правах и обязанностях по противодействию коррупции ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении;
- формирование у работников, контрагентов и посетителей Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению

1.6. Настоящее Положение является внутренним нормативно-правовым актом Учреждения, обязательным для применения всеми его работниками, в связи с чем подлежит доведению под роспись до всех работников Учреждения, в том числе принимаемых на работу.

2. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция:

- а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий: а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

Личная заинтересованность — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

3.1. Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

- 2)законность;
 - 3)публичность и открытость деятельности Учреждения;
 - 4)неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
 - 5)комплексное использование политических, организационных, информационно - пропагандистских, социально—экономических, правовых, специальных и иных мер;
- 2)приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

3.2. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих

принципах:

а) Принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

б) Принцип личного примера руководства Учреждения: руководство Учреждения должно формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлением коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

в) Принцип вовлеченности работников: активное участие работников Учреждения независимо от должности, в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

г) Принцип нулевой толерантности: неприятие в Учреждении коррупции в любых формах и проявлениях.

д) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом степени выявленного риска.

е) Принцип периодической оценки рисков: в Учреждении на периодической основе осуществляется выявление и оценка коррупционных рисков, характерных для деятельности Учреждения в целом и для отдельных ее подразделений в частности.

ж) Принцип публичности и открытости: информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности. Не допускается создание не официальной (двойной) отчетности, проведение неучтенных или неправильно учтенных операций, ведение учета несуществующих расходов, намеренное уничтожение бухгалтерской и иной документации ранее установленных сроков.

з) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

и) Принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей,

а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутри организационной антикоррупционной политики.

4. Обязанности работников и организации, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

4.1. Работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного нарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, руководство Учреждения и должностное лицо Учреждения, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению Коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами;
- сообщать руководству Учреждения о возможности возникновения или о возникшем у работника конфликте интересов и личной заинтересованности;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников Учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в Учреждении;
- отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником Учреждения, на исход сделки, конкурса и т.д.;
- в установленном законодательством порядке и предусмотренных законодательством случаях представлять в уполномоченные органы сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- оказывать поддержку в выявлении расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче им документов и информации, содержащей данные о коррупционных нарушениях; не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

4.2. Порядок уведомления работодателя работниками о конфликте интересов и коррупционных нарушениях определён в отдельном внутреннем акте Учреждения.

4.3. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей по

предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении может повлечь дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Учреждение гарантирует работникам отсутствие претензий и негативных последствий в карьерном, финансовом и ином плане, в случае отказа работника от совершения любых коррупционных действий, даже если такой отказ приведёт к потерям для Учреждения, а также в случае раскрытия работником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

4.5. Учреждение вправе включать предусмотренные настоящей Антикоррупционной политикой права и обязанности работников в заключаемые с ними трудовые договоры и соглашения.

5. Перечень реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий

5.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

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

- утверждение иных локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции.

5.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работодателя работниками о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

- введение процедуры информирования работодателя о коррупционных нарушениях

- других работников, контрагентов, иных лиц и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;

- введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных нарушениях, от формальных и неформальных санкций;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженным таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

5.3. Обучение и информирование работников:

- систематическое ознакомление работников под роспись с нормативными

документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
-проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;
-организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям настоящего Положения:

-осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;
-осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и т.д.

5.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

-проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
-подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции,

6. Внедрение стандартов поведения работников организации

6.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди сотрудников, в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом. Такие общие правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников организации, утвержденном руководителем Учреждения.

7. Выявление и урегулирование конфликта интересов

7.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в Учреждении утверждается Положение о конфликте интересов.

8. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

8.1. В целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятельность работников при Учреждении осуществлении ими трудовой деятельности, а

также нарушения норм действующего антикоррупционного законодательства РФ, в Учреждении утверждаются Правила обмена деловыми по арками и знаками делового гостеприимства.

9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

9.1.Руководителем Учреждения отдельным приказом назначается лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Учреждения

9.2.Обязанности ответственного должностного лица (ответственных должностных лиц):

- разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативно-правовых актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений раи Учреждботникамения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков реализуемых Учреждением проектов, сделок, контрактов, отдельных видов деятельности Учреждения;
- приём и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных нарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организация по поручению руководителя учреждения обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции, индивидуального консультирования работников;
- организация информирования общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе на сайте Учреждения;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;
- сообщение в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных нарушений, о которых работникам учреждения стало известно;
- проведение оценки результатовантикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

10. Заключительные положения

10.1. Работники Учреждения должны не ограничиваться обязанностями и

предписаниями настоящего Положения, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

10.2. Дополнительно к взятым на себя обязательствами гарантиям по антикоррупционной политике Учреждение вправе принимать иные меры, в том числе направление работников на обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции, проведение дополнительного внутреннего контроля, плановых и внеплановых проверок экономической обоснованности финансовых и хозяйственных операций, документации и отчётности, внедрение стандартов поведения работников, участие Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции и иные меры.

10.3. За нарушение норм настоящего Положения работники несут ответственность согласно законодательству.

При наличии и установленных законом оснований за допущенные нарушения к работникам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (замечание, выговор или увольнение). Увольнение может быть применено, в том числе, за:

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это даёт основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководящими работниками, повлёкшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;
- представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение может быть изменено, дополнено или сокращено по решению руководителя Учреждения.