

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Управляю-
щего совета
20.12.2021 г.

ПРИНЯТО:
На заседании педагогического
совета ГБОУ СОШ № 4
Протокол № 3 от 20.12.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГБОУ СОШ № 4 п.г.т.
Алексеевка
_____ Т.Н. Соболева
Приказ № 167-о от 20.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка
городского округа Кинель Самарской области

I. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

В государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель Самарской области (далее по тексту – ГБОУ) Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающими нормативно-правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией являются:

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный Закон от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;

- Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» /подпункт «б» пункта 25/;

- и другие локальные акты.

Цель внедрения антикоррупционной политики:

- реализация антикоррупционной политики в ГБОУ;

- недопущение предпосылок, исключение возможности фактов коррупции в ГБОУ;

- обеспечение защиты прав и законных интересов работников ГБОУ от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, укрепление доверия работников к деятельности администрации ГБОУ.

Задачи:

- предупреждение коррупционных правонарушений, минимизация и (или) ликвидация их последствий, создание условий, затрудняющих возможность коррупционного поведения и обеспечивающих снижение уровня коррупции;

- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;

- установление взаимодействия с гражданами и институтами гражданского общества в целях реализации антикоррупционной политики;

- формирование антикоррупционного сознания участников образовательного процесса;

- обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых образовательных услуг;

- содействие реализации прав граждан на доступность к информации о деятельности ГБОУ.

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в ГБОУ, в соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», могут включать:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- сотрудничество ГБОУ с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы ГБОУ;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников ГБОУ;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика ГБОУ направлена на реализацию данных мер.

I. Используемые понятия и определения

1. 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»).

2. 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-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3. Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

5. 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.

6. 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).

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

8. Личная заинтересованность работника (представителя ГБОУ) – заинтересованность работника (представителя ГБОУ), связанная с возможностью получения работником (представителем ГБОУ) при исполнении должностных обязанно-

стей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

II. Основные принципы антикоррупционной деятельности ГБОУ

Система мер противодействия коррупции в ГБОУ основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. 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 ГБОУ.

3.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ГБОУ, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ГБОУ коррупционных рисков.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников ГБОУ 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 ГБОУ за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости.

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

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГБОУ, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от за-

нимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, предоставляющие услуги образовательному учреждению на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения **необходимо включить в текст договоров.**

IV. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В ГБОУ ответственным за антикоррупционную деятельность, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является руководитель структурного подразделения. Задачи, функции и полномочия ответственного за антикоррупционную деятельность ГБОУ определены его должностной инструкцией. Обязанности ответственного за антикоррупционную деятельность включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов ГБОУ, 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 ГБОУ;
- 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 ГБОУ или иными лицами;
- 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 ГБОУ 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.

VI. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

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 ГБОУ;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБОУ;
- незамедлительно информировать руководителя ГБОУ о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство ГБОУ о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ГБОУ или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения или возникшем у работника конфликта интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в ГБОУ, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом.

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.

VII. Установление перечня реализуемых общеобразовательным учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение,	Разработка и принятие Положения об антикорруп-

закрепление стандартов поведения и декларация намерений	ционной политики ГБОУ.
	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий.
	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников ГБОУ.
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов.
	Возможно введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью ГБОУ, стандартной антикоррупционной оговорки.
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	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.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ГБОУ или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ГБОУ, от формальных и неформальных санкций.
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ГБОУ, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ГБОУ.
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.
Обеспечение соответствия	Осуществление регулярного контроля соблюдения

системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики ГБОУ	внутренних процедур.
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учёта.
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: благотворительные пожертвования.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции (ежегодно).
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.
Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции	Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции.
	Закрепление ответственности за направление сообщений в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений.

VIII. Оценка коррупционных рисков

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

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

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков;
- карта коррупционных рисков.

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Описание зон коррупционного риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1	Организация деятельности Учреждения	Директор; заместители директора; руководители структурных подразделений; старший воспитатель; контрактный управляющий; главный бухгалтер; бухгалтера по ведению всех видов бухгалтерского учета и отчетности; заведующий хозяйством; ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников, либо иной личной заинтересованности	Информационная открытость Учреждения, соблюдение утвержденной антикоррупционной политики, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных нарушений. Перераспределение функций между структурными подразделениями.
2	Принятие на работу сотрудников	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, инспектор по кадрам	Предоставление не предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Учреждение	Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных нарушений. Проведение собеседования при приеме на работу директором Учреждения
3	Работа со служебной информацией	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений; инспектор по кадрам; секретарь; методист, делопроизводитель; старший воспитатель,	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подле-	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных нарушений. Ознакомление работников с норматив-

		классный руководитель, учителя, воспитатели, педагоги ДО, педагоги-специалисты, медсестра, ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом	жит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам.	ными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении
4	Обращение юридических и физических лиц	Директор, Руководители структурными подразделениями; ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ	Разъяснительная работа. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Контроль рассмотрения обращений
5	Взаимодействие с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными органами и другими организациями	Директор, руководители структурными подразделениями; ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и других организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
6	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Директор; руководители структурных подразделений; главный бухгалтер; ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	Нецелевое использование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Привлечение к принятию решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности представителей структурных подразделений. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы пре-

				дупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Главный бухгалтер; бухгалтер; заведующий хозяйством.	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных ценностей и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества Учреждения.	Организация работы по контролю за деятельностью Учреждения и его структурных подразделений с участием представителей структурных подразделений. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
8	Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, продуктов питания, выполнение работ, оказание услуг для нужд Учреждения	Главный бухгалтер; контрактный управляющий; бухгалтеры	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение), упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и договоров относительно их исполнения; необоснованное завышение	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения требований по заключению договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами в сфере закупок. Разъяснение работникам Учреждения, связанным с заключением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы

			(занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора поставщика; неадекватный способ размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально и в конце года (квартала); необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований законодательства в сфере закупок в личных интересах; заключение договоров без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги	предупреждения и противодействия коррупции.
9	Составление, Заполнение документов, справок, отчет-	Заместители директора; руководители структурными подразделениями;	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных	Система визирования исходящих документов ответственными

	ности	инспектор по кадрам; старший воспитатель; секретарь; медсестра и другие ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	документах, а также в выдаваемых гражданам справках.	лицами. Организация внутреннего контроля за исполнением должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
10	Оплата труда	Директор; главный бухгалтер; заместители директора; руководители структурных подразделений; бухгалтер по зарплате; делопроизводитель (секретарь).	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата труда в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте. Установление и выплата необоснованных стимулирующих выплат работникам.	Объективная оценка выполнения показателей эффективности деятельности комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с «Положением об оплате труда, надбавках, доплатах и материальном стимулировании. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
11	Аттестация обучающихся	Заместители директора; учителя	Необъективность в выставлении оценок, завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости, знаний, умений, навыков. Завышение оценочных баллов за вознагражде-	Комиссионное принятие решения об аттестации обучающихся. Организация работы по контролю за деятельностью учителей. Рассмотрение успеваемости обучающихся на заседа-

			ние или оказание услуг со стороны обучающихся либо их родителей (законных представителей)	ниях цикловых комиссий. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
12	Реализация мероприятий государственной и региональной программ по развитию системы социальной поддержки обучающихся	Главный бухгалтер; заместители директора; заведующие структурными подразделениями; классные руководители; воспитатели; бухгалтер (в соответствии с функционалом)	Ознакомление родителей (законных представителей) обучающихся с действующим законодательством, дающим право на льготы по питанию детей в школе, присмотру и уходу ребенка в детском саду, компенсаций и др. Подготовка документации на предоставление льгот и компенсаций обучающимся.	Контроль за целевым использованием предоставляемых субсидий в соответствии с нормативными актами. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
13	Приём детей в Учреждение	Директор; руководители структурными подразделениями; ответственные лица, назначенные приказом директора Учреждения в соответствии с функционалом.	Предоставление не Предусмотренных законодательством преимуществ для поступления в Учреждении.	Обеспечение открытой информации о комплектовании Учреждения на учебный год, о вакансиях, о принятых в Учреждение детей, наполняемости классов, групп. Размещение информации на официальном сайте Учреждения, его структурных подразделений и на информационных стендах. Контроль со стороны директора Учреждения и руководителей структурных подразделений.

IX. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБОУ 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 ГБОУ следует принять Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ГБОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБОУ 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 ГБОУ;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБОУ 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 ГБОУ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБОУ 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) ГБОУ.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБОУ 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 письменной форме. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

ГБОУ 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 ГБОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ГБОУ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных спосо-

бах урегулирования. ГБОУ также может прийти 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 ГБОУ 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 ГБОУ;
- увольнение работника из ГБОУ 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 ГБОУ 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 является директор ГБОУ. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В ГБОУ должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Обучение может проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами ГБОУ по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Виды обучения могут быть следующими:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников ГБОУ с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности ГБОУ. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности ГБОУ и обеспечение соответствия деятельности ГБОУ требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов ГБОУ. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой ГБОУ, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности ГБОУ;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности ГБОУ 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 и т.д.

Х. 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.