

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ВЕЧЕРНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ГОРОДА ТУЛЫ»**

**ПРИНЯТО:**

на педагогическом совете

Протокол № 4

от «22» декабря 2017 года

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «ВОШ г. Тулы»

О.С. Кочеткова

«29» декабря 2017 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об антикоррупционной политике**

**1. Общие положения**

- 1.1. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности МБОУ «ВОШ г. Тулы» (далее – Школа).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:
- Конституцией Российской Федерации.
  - Указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.
  - Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
  - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
  - Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции.
  - Кодексом профессиональной этики педагогических работников.

**2. Цели и задачи**

- 2.1. Целью антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Школе.
- 2.2. Задачами антикоррупционной политики являются:
- информирование работников Школы о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных нарушений;
  - определение основных принципов противодействия коррупции в Школе;
  - методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Школе;



- непосредственное участие работников Школы в реализации мероприятий по противодействию коррупции;
- формирование у участников образовательного процесса, контрагентов и партнеров Школы антикоррупционного корпоративного сознания и единообразного понимания позиции МБОУ «ВОШ г. Тулы» о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- создание правового механизма, препятствующего коррупционным проявлениям и подкупу субъектов антикоррупционной политики.

### 3. Термины и определения

- 3.1. **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 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).
- 3.2. **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 25.12.2008 № 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.
- 3.3. **Предупреждение коррупции** - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.
- 3.4. **Организация** - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.



- 3.5. **Контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.
- 3.6. **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.
- 3.7. **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).
- 3.8. **Комплаенс** - обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.
- 3.9. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.
- 3.10. **Личная заинтересованность работника** (представителя учреждения) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

#### 4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Школы



Системы мер противодействия коррупции в Школе основывается на следующих ключевых принципах:

- 4.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.  
Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.
- 4.2. Принцип личного примера руководства.  
Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
- 4.3. Принцип вовлеченности работников.  
Информированность работников Школы о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
- 4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.  
Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Школы, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Школы коррупционных рисков.
- 4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.  
Применение в Школе таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
- 4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.  
Неотвратимость наказания для работников Школы 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 Школы за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.
- 4.7. Принцип открытости  
Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Школе антикоррупционных стандартах ведения деятельности.
- 4.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.  
Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.



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

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

**6. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

6.1. В Школе ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заместитель директора по УВР, который возглавляет Комиссию по предупреждению и противодействию коррупции.

6.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Школы  
Членами Комиссии являются:

- заместитель директора по УВР (председатель Комиссии);
- заместитель директора по АХР;
- председатель первичной профсоюзной организации.

6.3. Задачи, функции и полномочия Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции в Школе установлены в Положении о Комиссии по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции в МБОУ «ВОШ г. Тулы».

6.4. Обязанности Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции в МБОУ «ВОШ г. Тулы»:

- разработка и представление на утверждение директору Школы проектов локальных нормативных актов МБОУ «ВОШ г. Тулы», направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса профессиональной этики педагогических работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Школы;
- 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 организации или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;



- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Школы 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 директору Школы.

## **7. Определение и закрепление обязанностей работников и Школы, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

- 7.1. Обязанности работников Школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников МБОУ «ВОШ г. Тулы».
- 7.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:
  - воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Школы;
  - воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Школы;
  - незамедлительно информировать директора Школы, и (или) лицо, исполняющее его обязанности, и (или) председателя Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
  - незамедлительно информировать директора Школы, и (или) лицо, исполняющее его обязанности, и (или) председателя Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
  - сообщить непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
- 7.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.
- 7.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в Школу, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными



нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

- 7.5. 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.

## 8. Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие	Срок исполнения
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Соблюдение требований Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных законов и нормативных актов в сфере противодействия коррупции	постоянно
	Исполнение Кодекса этики и служебного поведения работников Школы	постоянно
	Соблюдение правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства	постоянно
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Школы, стандартной антикоррупционной оговорки	по мере заключения договоров (контрактов)
	Приведение локальных нормативных актов в соответствие с требованиями законодательства о противодействии коррупции	по мере необходимости
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования директора Школы, и (или) лицо, исполняющее его обязанности, и (или) председателя Комиссии о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных	в течение года

	правонарушений другими работниками, контрагентами Школы или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации	
	Проведение проверки Комиссией МБОУ «ВОШ г. Тулы» в случае поступления информации, свидетельствующей о совершении работниками Школы коррупционных правонарушений, в пределах своей компетенции	постоянно
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Школы, от формальных и неформальных санкций	в течение года
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Школы, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер	в течение года
Обучение и информирование работников	Рассмотрение вопросов исполнения законодательства в области противодействия коррупции: на педагогических советах, общих собраниях, совещаниях при директоре	в течение года
	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Школе	ежегодно
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения)	по мере необходимости



	антикоррупционных стандартов и процедур	
	Организация участия работников Школы в семинарах по вопросам формирования антикоррупционного поведения	постоянно
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление закупок товаров, работ, услуг в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	постоянно
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, благотворительные пожертвования	постоянно
Привлечение экспертов	Взаимодействие с Комиссией управление образования администрации города Тулы по противодействию коррупции	постоянно
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Обеспечение функционирования сайта Школы, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»	постоянно
	Внесение изменений, дополнений в информацию о Школе на официальном сайте в сети Интернет	по мере необходимости



## 9. Оценка коррупционных рисков

- 9.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных деловых операций в деятельности МБОУ «ВОШ г. Тулы», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Школы коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Школой.
- 9.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.
- 9.3. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки мер антикоррупционной политики, так и после их утверждения.
- 9.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков для каждого процесса, реализация которого связана с коррупционным риском – составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающие:
  - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Школой или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - должности в Школе, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Школы необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- 9.5. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков Школы» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- 9.6. Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.
- 9.7. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.
- 9.8. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:
  - детальную регламентацию способа и сроков совершения действий сотрудником в «критической точке»;
  - реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Школы;
  - введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работником Школы (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например,



использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работника о результатах принятых решений;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

## **10. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

10.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Школы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы) в МБОУ «ВОШ г. Тулы» принято Положение о конфликте интересов.

10.2. Положение об урегулировании конфликта интересов - это внутренний документ Школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке Положения о конфликте интересов особое внимание обращено 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 Школе;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы 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.

10.3. Перед Школой, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами Школы как единого целого и личной заинтересованности работника Школы. С одной стороны, работники Школы имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в



противоречие с интересами Школы. Основной задачей деятельности Школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

10.4. В основе работы по управлению конфликтом интересов в МБОУ «ВОШ г. Тулы» положены следующие принципы:

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

10.5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы - 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.

10.6. В МБОУ «ВОШ г. Тулы» установлено несколько 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 в ходе проведения тестирования на соблюдение этических норм, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

10.7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.



- 10.8. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 10.9. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Школа может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 10.10. Школа также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника Школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
  - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
  - увольнение работника из организации по инициативе работника;
  - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.
- 10.11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 10.12. 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 Школы.

- 10.13. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор Школы, и (или) лицо, исполняющее его обязанности, и (или) председатель Комиссии по противодействию коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально, в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, и Комиссия по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции МБОУ «ВОШ г. Тулы».

## **11. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы МБОУ «ВОШ г. Тулы»**

- 11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Школы. В этих целях в МБОУ «ВОШ г. Тулы» разработан и принят кодекс профессиональной этики педагогических работников. Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В Кодекс включены положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Школы в целом.
- 11.2. В Кодексе профессиональной этики педагогических работников закреплены как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах. Общими ценностями, принципами и правилами поведения, которые закреплены в Кодексе, являются:
- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
  - поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
  - следование лучшим практикам корпоративного управления;
  - создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
  - следование принципу добросовестной конкуренции;
  - следование принципу социальной ответственности бизнеса;
  - соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
  - соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.
- 11.3. Общие ценности, принципы и правила поведения могут быть раскрыты и детализированы для отдельных сфер (видов) деятельности. В Кодекс



могут быть введены правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при закреплении принципа продвижения на вышестоящую должность только на основе деловых качеств работника может быть установлена процедура обращения работника с жалобой на нарушение этого принципа. При установлении запрета на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия «родственники», то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности Школы.

## **12. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

- 12.1. Сотрудничество МБОУ «ВОШ г. Тулы» с правоохранительными органами осуществляется в различных формах:
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Школы 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.
- 12.2. Директору Школы и ее работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.
- 12.3. Директор Школы и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.
- 12.4. Школа 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.



**13. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) антикоррупционной политики**

- 13.1. Все работники МБОУ «ВОШ г. Тулы», независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей политики, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы.
- 13.2. Поскольку Школа может быть подвергнута санкциям за участие работников, контрагентов, и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные расследования в рамках, допустимых законодательством Российской Федерации.
- 13.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Школы, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, нормативными актами и трудовыми договорами.

**14. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение об антикоррупционной политике**

- 14.1. При изменении законодательства Российской Федерации, либо выявлении недостаточно эффективных положений антикоррупционной политики Школы она может быть пересмотрена и в нее могут быть внесены изменения и дополнения.
- 14.2. Работа по актуализации Положения по антикоррупционной политике Школы осуществляется по поручению директора МБОУ «ВОШ г. Тулы».