

Принято на педагогическом совете
МОУ СШ № 91
протокол № 5 от 18.05.2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

91


 К.В.Петкевич

«18» мая 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СШ №

 Т.В.Горшкова

«18» мая 2020 г.

Приказ от 18.05.2020г №75



ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике

муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда»

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – образовательное учреждение).

Антикоррупционная политика образовательного учреждения (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции.

1.3. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников образовательного учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в образовательном учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в образовательном учреждении.
- определение должностных лиц образовательного учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Термины и определения

2.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины и определения:

Антикоррупционная политика – утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности образовательного учреждения;

аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность образовательного учреждения;

взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, 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.

Закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Волгоградской области и муниципальные правовые акты;

рабочая группа — рабочая группа по противодействию коррупции;

коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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;

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

контрагент – любое российское юридическое или физическое лицо, с которым образовательное учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

личная заинтересованность работника (представителя образовательного учреждения) – заинтересованность работника (представителя образовательного учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем образовательного учреждения) при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

образовательное учреждение – муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» ;

официальный сайт – сайт образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности образовательного учреждения, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат образовательному учреждению (<http://school91.oshkole.ru>);

план противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый руководителем образовательного учреждения документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

предупреждение коррупции – деятельность образовательного учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами образовательного учреждения,

обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

директор образовательного учреждения – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами образовательного учреждения и локальными нормативными актами осуществляет руководство образовательным учреждением, в том числе выполняет функции его единоличного исполнительного органа.

3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в образовательном учреждении

3.1. Антикоррупционная политика образовательного учреждения основывается на следующих основных принципах:

3.1.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики образовательного учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к образовательному учреждению.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства образовательного учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников образовательного учреждения о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения образовательного учреждения, ее руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности образовательного учреждения коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в образовательном учреждении антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя образовательного учреждения и работников 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 руководителя образовательного учреждения за реализацию Антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в образовательном учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются руководители и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Должностные лица образовательного учреждения, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики, и формируемые коллегиальные органы образовательного учреждения

4.2. Руководитель образовательного учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в образовательном учреждении.

4.3. Руководитель образовательного учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры образовательного учреждения назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

4.4. Основные обязанности лица (лиц), ответственных за реализацию Антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в образовательном учреждении;
 - подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в образовательном учреждении;
 - разработка и представление на утверждение руководителю образовательного учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
 - проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;
 - 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 или иными лицами;
 - оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности образовательного учреждения по вопросам предупреждения коррупции;
 - оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
 - организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
 - организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
 - индивидуальное консультирование работников;
 - участие в организации антикоррупционной пропаганды;
 - проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в образовательном учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя образовательного учреждения.
- 4.5. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции; выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях; повышения эффективности функционирования образовательного учреждения

за счет снижения рисков проявления коррупции; в образовательном учреждении образуется коллегиальный орган – Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.6. Цели, порядок образования, работы и полномочия Рабочей группы по противодействию коррупции определены Положением об антикоррупционной рабочей группе (Приложение к приказу МОУ СШ № 91 от 30.12.2013г. №245).

5. **Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование.**

5.1. Руководитель образовательного учреждения и работники вне зависимости от должности и стажа работы в учреждении в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени образовательного учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени образовательного учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя образовательного учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя образовательного учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

При применении мер юридической ответственности к работникам, нарушившим положения трудового договора в части соблюдения антикоррупционной политики, также необходимо учитывать следующие основные принципы:

- адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" или чрезмерно "жесткими";

- применимость: санкции рано или поздно должны быть применены на практике;

- контроль: санкции должны применяться на основании результатов контрольных мероприятий.

Организации необходимо предусмотреть также меры стимулирования. Стимулы позволяют мотивировать работников придерживаться установленных в организации антикоррупционных стандартов.

При наличии ресурсных возможностей организация может также выстроить систему стимулирования, направленную на соблюдение деловыми партнерами антикоррупционных стандартов.

В целях поощрения работников могут быть предусмотрены как материальные стимулы, так и нематериальные или их совокупность.

Материальное стимулирование может предусматривать повышение заработной платы, премии, повышение в должности, подарки и пр.

Нематериальное стимулирование - грамоты, личное одобрение со стороны руководства и коллег, доступ проявивших себя работников к различным внутрикорпоративным наградам (например, программы обучения).

При этом система стимулирования работников организации за соблюдение антикоррупционных стандартов может являться составным элементом общей политики стимулирования работников организации.

Также необходимо учитывать следующие принципы стимулирования:

- соразмерность: вознаграждение должно соответствовать приложенным сотрудником усилиям;

- вознаграждение за ожидаемое поведение: практика свидетельствует о том, что ожидаемое поведение (соблюдение антикоррупционных стандартов) также требует стимулирования;

- достижимость: необходимо устанавливать такие критерии стимулирования, которые возможно достигнуть;

- объективность: рекомендуется избегать критериев, носящих субъективный характер, или методика расчета которых непонятна работникам;

- равенство: работники организации, независимо от специфики трудовой деятельности, должны иметь фактическую возможность получить вознаграждение.

Кроме того, рекомендуется выстроить такую систему, которая направлена на вознаграждение и защиту работников организации, сообщивших о фактах коррупции. Указанная система должна быть направлена на исключение аспекта страха со стороны работника, который может стать препятствием на его желание уведомить руководство о коррупционном правонарушении. При этом рассматриваемая система должна быть выстроена таким образом, чтобы минимизировать злоупотребления со стороны работников организации и при этом учитывать, что такие сообщения могут быть ошибочны.

6. Мероприятия по предупреждению коррупции

6.1. Работа по предупреждению коррупции в образовательном учреждении ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым (не позднее 31 января текущего года) в установленном порядке планом противодействия коррупции.

6.2. Внедрение стандартов поведения работников образовательного учреждения

6.3. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в образовательном учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и образовательного учреждения в целом.

6.4. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников образовательного учреждения (Приложение 1 к Антикоррупционной политике).

7. Выявление и урегулирование конфликта интересов

7.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в образовательном учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов образовательного учреждения 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) образовательным учреждением.

7.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

7.3. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью

оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в образовательном учреждении установлены Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (Приложение 2 к Антикоррупционной политике).

7.5. Для раскрытия сведений о конфликте интересов (при необходимости) возможно (один раз в год, не позднее окончания третьей учебной четверти) заполнение всеми работниками учреждения (кроме обслуживающего персонала) декларации о конфликте интересов по форме в соответствии с Приложением 3 к Антикоррупционной политике.

7.6. Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования образовательного учреждения. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год.

7.7. Образовательное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

8. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

8.1. Образовательное учреждение намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности образовательного учреждения.

8.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя образовательного учреждения и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике; определения единых для всех работников образовательного учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к образовательному учреждению и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в образовательном учреждении действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение 4 к Антикоррупционной политике).

9. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

9.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

9.1.1. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

9.1.2. Внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения образовательного учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

9.1.3. Распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в образовательном учреждении.

9.1.4. По устному согласованию сторон возможно включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка) (Приложение 5 к Антикоррупционной политике).

9.1.5. Размещение на официальном сайте образовательного учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

9.2. **Оценка коррупционных рисков в образовательном учреждении**

Целью оценки коррупционных рисков организации являются:

9.2.1. обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности образовательного учреждения;

9.2.2. рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

9.2.3. определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности образовательного учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды образовательным учреждением.

9.3. Оценка коррупционных рисков образовательного учреждения осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности образовательного учреждения на основании декларации о конфликте интересов, обращения граждан и др.

10. **Антикоррупционное просвещение работников**

10.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в образовательном учреждении на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

10.2. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

10.3. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в образовательном учреждении. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

11. **Внутренний контроль и аудит**

11.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности образовательного учреждения.

11.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности образовательного учреждения и обеспечение соответствия деятельности образовательного учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов.

11.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита образовательного учреждения:

– проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции;

– контроль документирования операций хозяйственной деятельности образовательного учреждения;

– проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

11.3.1. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности образовательного учреждения и

направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

11.3.2. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

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

12. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохрнительными органами в сфере противодействия коррупции

12.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохрнительными органами является важным показателем действительной приверженности образовательного учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

12.2. Образовательное учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохрнительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно.

12.3. Образовательное учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохрнительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

12.4. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохрнительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохрнительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении образовательного учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохрнительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

12.5. Руководитель образовательного учреждения и работники оказывают поддержку правоохрнительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохрнительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

12.6. Руководитель образовательного учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохрнительных органов.

13. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

13.1. Образовательное учреждение и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

13.2. Руководитель образовательного учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

14. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

14.1. Образовательное учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

14.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в образовательном учреждении, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры.

**Кодекс
этики и служебного поведения работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда»**

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства
- 1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.
- 1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
- 1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в образовательном учреждении, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.
- 1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

- 2.1. Деятельность образовательного учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:
- законность;
 - профессионализм;
 - независимость;
 - добросовестность;
 - конфиденциальность;
 - информирование;
 - эффективный внутренний контроль;
 - справедливость;
 - ответственность;
 - объективность;
 - доверие, уважение и доброжелательность к ученикам и коллегам по работе.
- 2.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

– исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности образовательного учреждения;

– соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Волгоградской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

– обеспечивать эффективную работу образовательного учреждения;

– осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности образовательного учреждения;

– при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

– соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

– соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету образовательного учреждения;

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

– воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности образовательного учреждения, руководителя образовательного учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

– соблюдать установленные в образовательном учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

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

– противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

– проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое

может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

– уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

– принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

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

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в образовательном учреждении, либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

– принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

– в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Ограничения, накладываемые на педагогических работников образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в образовательном учреждении устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников образовательного учреждения при осуществлении ими образовательной деятельности.

3.2. На педагогических работников образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятие репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом образовательного учреждения;
 - запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
 - запрет на получение педагогическими работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом образовательного учреждения.
- 3.3. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны соблюдать установленные п.3.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4. Рекомендательные этические правила поведения работников

- 4.1. В своем поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
- 4.2. В своем поведении работник воздерживается от:
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
 - угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
 - принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.
- 4.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.
- 4.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Ответственность за нарушение положений Кодекса

- 5.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.
- 5.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.
- 5.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.
- 5.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики.

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда»**

1. Цели и задачи Положения

- 1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.2. Работники должны соблюдать интересы образовательного учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе образовательного учреждения.
- 1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего образовательное учреждение.
- 1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений образовательного учреждения.

2. Основные понятия.

- 2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.
- 2.2. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.
- 2.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

- 3.1. В МОУ СШ № 91 выделяют:
- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
 - условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
- 3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:
- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
 - педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
 - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных, установленных запретов и ограничений для педагогических работников в образовательном учреждении.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Меры по предотвращению конфликта интересов

4.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем образовательного учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом образовательного учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры образовательного учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями руководителя образовательного учреждения;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в образовательном учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель образовательного учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель образовательного учреждения и работники, либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- представление гражданами при приеме на должности (при необходимости), включенные в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов (Приложение 1 к Положению о конфликте интересов);
- представление ежегодно работниками (при необходимости), замещающими должности, включенные в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;
- обеспечение прозрачности, подконтрольности и подотчетности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечение информационной открытости образовательного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществление четкой регламентации деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- обеспечение введения прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществление создания системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществление иных мероприятий, направленных на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5. Обязанности руководителя образовательного учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов

- 5.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководителя образовательного учреждения и работники обязаны:
- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами образовательного учреждения;
 - соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов образовательного учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;
 - при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами образовательного учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
 - уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
 - обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами образовательного учреждения;
 - исключить возможность вовлечения образовательного учреждения, руководителя образовательного учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
 - обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
 - обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
 - своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об образовательном учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
 - соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения;
 - предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
 - обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества образовательного учреждения;
 - обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны образовательного учреждения, руководителя образовательного учреждения и работников.

6. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

- 6.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.
- 6.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю образовательного учреждения и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.
- 6.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее 7 (семи) рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.
- 6.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:
- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольном отказе работника 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;
 - пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;
- увольнении работника из образовательного учреждения по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.5. Решение рабочей группы образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.6. Решение рабочей группы образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.7. До принятия решения рабочей группы образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.8. Руководитель образовательного учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.9. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 2 к Положению о конфликте интересов.

7. Ответственность

7.1. Ответственным лицом в образовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель образовательного учреждения.

7.2. Ответственное лицо в образовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов МОУСШ № 91;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. Все педагогические работники образовательного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений
в МОУ СШ № 91**

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора по воспитательной работе
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части
5	Педагог
6	Воспитатель

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
Пример: работник школы, принимающий решения о приеме ребенка своего друга (родственника) в первый класс. *Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.
Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другом учреждении, имеющем деловые отношения с нашей организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.
Пример: работник школы, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника школы.
Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности школы, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.
4. Работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.
Пример: работник школе, принимает решение о закупке и установке в школе программного обеспечения, патенты на которое принадлежат работнику.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
Пример: работник школы имеет кредитные обязательства перед сторонней организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о заключении контракта с этой сторонней организацией на предоставление тех или иных видов услуг.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.
6. Работник организации А является членом конкурсной комиссии конкурса, участником которого является ребенок друга (родственника).
Пример: работник школы является членом конкурсной комиссии конкурса, в котором участвует ребенок его друга (родственника). *Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
7. Работник организации А, за плату выполняет услуги в организации Б, заказчиком которых выступает организация А.
Пример: работник школы на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является школа, в которой он замещает должность.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от выполнения услуг на платной основе; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник школы получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

9. Работник организации, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника организации А, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, отдыха транспортных расходов и т.д.) от физических лиц их друзей (родственников) или/и организаций в отношении которых работник организации А осуществляет или осуществлял принятие решений.

Пример: Родственники друга работника школы заинтересованы в положительной оценке знаний их ребенка и готовы обеспечить наличие транспорта для перевозки личных вещей родителей работника школы.

Возможные способы урегулирования: Рекомендовать работнику школы и его родственникам не принимать подарки от лиц и/или организации к которым тем или иным образом могут иметь отношение его ученики. Представителю нанимателя оценить на сколько полученный подарок связан с исполнением служебных обязанностей работником школы. Если подарок связан с исполнением служебных обязанностей, то в отношении работника школы должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства при которых оно совершено. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику школы следует указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и/или организаций может нанести урон репутации школы и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о поучении родственниками работника школы или им самим подарков от физических лиц или/и организаций, рекомендуется:

- что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника школы от исполнения должностных обязанностей.

10. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник школы, которому стала известна какая-либо информация, относящаяся персональным данным учащихся школы (сотрудников школы), поделился этой информацией со своим другом, который заинтересован в поведении дополнительных занятий с неуспевающими учениками.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Декларация конфликта интересов (ФОРМА)

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с Положением об антикоррупционной политике муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда»; мне понятны Кодекс этики и служебного поведения работников образовательного учреждения, Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов и Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства образовательного учреждения.

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в пункте 9 формы.

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супругу(а) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

1. Внешние интересы или активы

- 1.1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:
 - 1.1.1. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с образовательным учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?
 - 1.1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с образовательным учреждением или ведет с ним переговоры?
 - 1.1.3. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте образовательного учреждения?
 - 1.1.4. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с образовательным учреждением?
- 1.2. Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или работника, которому были делегированы соответствующие полномочия?
- 1.3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:
 - 1.3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с образовательным учреждением?
 - 1.3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с образовательным учреждением, или ведет с ним переговоры?
 - 1.3.3. В компании-конкуренте образовательного учреждения?
 - 1.3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с образовательным учреждением?
- 1.4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами образовательного учреждения в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

2. Личные интересы и честное ведение бизнеса

- 2.1 Участвовали ли Вы в какой – либо сделке от лица образовательного учреждения (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?
- 2.2 Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между образовательным учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с образовательным учреждением?
- 2.3 Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи образовательного учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между образовательным учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные образовательному учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные образовательным учреждением?
- 2.4 Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности или услуги от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся взамен удовлетворительной итоговой оценки?
- 2.5 Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности или услуги от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся взамен дополнительных индивидуальных занятий?
- 2.6 Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности или услуги от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся взамен приема обучающихся в образовательное учреждение?
- 2.7 Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности или услуги от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся взамен влияния на жюри какого-либо конкурса с участием своих обучающихся?
- 2.8 Приходилось ли Вам использовать с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся?

3. Взаимоотношения с государственными служащими

- 3.1 Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности образовательного учреждения?

4. Инсайдерская информация

- 4.1 Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие образовательному учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для образовательного учреждения во время исполнения своих обязанностей?
- 4.2 Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с образовательным учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?

5. Ресурсы организации

- 5.1 Использовали ли Вы средства образовательным учреждением, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации образовательного учреждения или вызвать конфликт с интересами образовательного учреждения?
- 5.2 Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям образовательного учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью образовательного учреждения?

6. Равные права работников

- 6.1 Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в образовательном учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?
- 6.2 Работает ли в образовательном учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?
- 6.3 Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в образовательное учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

7. Подарки и деловое гостеприимство

- 7.1 Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства образовательного учреждения?

8. Другие вопросы

- 8.1 Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

9. Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

10. Декларация о доходах

- 10.1 Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?
- 10.2 Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации проверена:

Председатель комиссии по противодействию коррупции _____ (Ф.И.О., подпись)

Секретарь комиссии по противодействию коррупции _____ (Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного руководителя по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких обязанностей)	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Директор _____ (Ф.И.О., подпись)

**Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства в
Муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда»**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 91 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – Регламент обмена деловыми подарками) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников образовательного учреждения и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.2. Целями Регламента обмена деловыми подарками являются:
- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике образовательного учреждения;
 - осуществление хозяйственной и иной деятельности образовательного учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
 - определение единых для всех работников требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
 - минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничества, несправедливость по отношению к контрагентам, обучающимся, протекционизм внутри образовательного учреждения.
- 1.3 Образовательное учреждение исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха образовательного учреждения.
- 1.4 Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации образовательного учреждения и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие образовательного учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы образовательного учреждения.
- 1.5 Работникам, представляющим интересы образовательного учреждения или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.
- 1.6 При употреблении в настоящем Регламенте обмена деловыми подарками терминов, описывающих гостеприимство: «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» – все положения данного Регламента обмена деловыми подарками применимы к ним равным образом.

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

- 2.1 Обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности и образовательном учреждении представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.
- 2.2 Работники могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящим Регламентом обмена деловыми подарками.
- 2.3 Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и (или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и (или) оказывать влияние на объективность его(ее) деловых суждений и решений.
- 2.4 При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5 Руководитель образовательного учреждения и работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности образовательного учреждения, в том числе:

– для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел образовательного учреждения, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок, а также в ходе образовательного процесса;

– для получения услуг, кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях, в процессе осуществления своей деятельности.

2.6 Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

2.8 Образовательное учреждение не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток или коммерческого подкупа.

2.9 Подарки и услуги, предоставляемые образовательным учреждением, передаются только от имени образовательного учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника.

2.10 В качестве подарков работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику образовательного учреждения.

2.11 Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию образовательного учреждения или ее работника.

2.12 Работник, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

– отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);

– по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;

– в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководителю образовательного учреждения и продолжить работу в установленном в организации порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

2.13 При взаимодействии с лицами, замещающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

2.14 Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

3. Область применения

3.1 Настоящий Регламент обмена деловыми подарками подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства – напрямую или через посредников.

Антикоррупционная оговорка (вариант)

Статья 1.

1.1. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества.

1.2. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые применимым для целей настоящего Договора законодательством, как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также действия, нарушающие требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

1.3. В случае возникновения у Стороны подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи, соответствующая Сторона обязуется уведомить об этом другую Сторону в письменной форме. После письменного уведомления, соответствующая Сторона имеет право приостановить исполнение обязательств по настоящему Договору до получения подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет. Это подтверждение должно быть направлено в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты получения письменного уведомления.

1.4. В письменном уведомлении Сторона обязана сослаться на факты или предоставить материалы, достоверно подтверждающие или дающие основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи контрагентом, его аффилированными лицами, работниками или посредниками выражающееся в действиях, квалифицируемых применимым законодательством, как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также в действиях, нарушающих требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем.

Статья 2.

В случае нарушения одной Стороной обязательств воздерживаться от запрещенных в Статье 1 настоящего Договора действий и/или неполучения другой Стороной в установленный в Статье 1 настоящего Договора срок подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет, другая Сторона имеет право расторгнуть договор в одностороннем порядке полностью или в части, направив письменное уведомление о расторжении. Сторона, по чьей инициативе был расторгнут настоящий Договор в соответствии с положениями настоящей статьи, вправе требовать возмещения реального ущерба, возникшего в результате такого расторжения.