



Кодекс этики, служебного и антикоррупционного поведения работников МБОУ Тамбарской ООШ

1. Общие положения

1. Кодекс этики, служебного и антикоррупционного поведения (далее – Кодекс) работников МБОУ Тамбарской ООШ (далее – школа) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Гражданского и Трудового кодексов Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативно-правовых актов, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться работники школы в связи с исполнением своих должностных обязанностей, независимо от занимаемой ими должности.
3. Каждый гражданин, поступающий на работу в школа, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
4. Работникам школы следует соблюдать положения Кодекса; каждый гражданин Российской Федерации и другие члены коллектива вправе ожидать от работника школы такого поведения, которое соответствует положениям Кодекса.
5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками школы своих должностных обязанностей.
6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета школы, доверия граждан к коллективу школы, обеспечение единых норм поведения работников.
7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к деятельности школы в общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в целях приведения в соответствие с

действующим законодательством.

Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики и деятельности может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему документу.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников школы

1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой их поведения в связи с нахождением их в трудовых отношениях с МБОУ Тамбарской ООШ.

2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами и коллективом школы, призваны:

- обеспечивать эффективную работу школы;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, удовлетворение их духовных и иных нематериальных потребностей в образовании определяют основной смысл и содержание деятельности школы;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета деятельности, задач и полномочий школы;
- при исполнении должностных 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 (бездействие), связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей работниками школы;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей работниками школы, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ограничения и запреты;
- 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 должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету школы;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, структурных подразделений, должностных лиц, граждан и других работников при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности школы, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в школе правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3. Непосредственно перед каждым мероприятием, которое организует школа, проводится совещание, где строго оговариваются методы работы.

4. Работники школы обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

5. Работники школы в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

6. Работник школы, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Требования к антикоррупционному поведению

1. Работники школы обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2. Работники школы обязаны проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать 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.

3. Работники школы, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. К работникам школы предъявляются следующие требования к антикоррупционному поведению:

- 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 учреждения;
- незамедлительно информировать руководителя, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, о фактах совершения другими работниками коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в школе, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников школы и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в школе конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда;
- доводить до сведения непосредственного или вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить настоящий Кодекс, о любых ставших известных фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушениях со стороны других работников;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою деятельность в качестве работника школы политических партий и иных общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение трудовых обязанностей;
- не добиваться прямо или косвенно, в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, не предусмотренных законодательством Российской Федерации и внутренними регулятивными документами школы получения вознаграждения от иных юридических, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, выгоды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), знаков внимания. В случае получения названного в настоящем подпункте вознаграждения информировать об этом своего непосредственного руководителя.

5. Работники вправе получать подарки, в случае если это не противоречит запретам, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации, и соответствует деловому этикету. Получение подарка не должно подразумевать возникновение у работника каких-либо обязательств перед дарителем, связанных с исполнением трудовых обязанностей. Стоимость подарка, получаемого работником в связи с исполнением трудовых обязанностей, должна соответствовать деловому этикету и (или) общепринятой практике (например, при праздновании юбилеев, дней рождения, общенародных праздников, памятных дат).

В случае дарения подарков третьим лицам, в том числе в связи с официальными мероприятиями, работники обязаны учитывать положения нормативных правовых актов Российской Федерации, устанавливающих

ограничения и запреты на получение подарков отдельными категориями лиц, включая лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственных и муниципальных служащих, служащих Банка России.

6. Руководство школы создает все условия, затрудняющие возможность коррупционного поведения и обеспечивающие снижение уровня коррупции, проводит политику, направленную на искоренение причин и условий, порождающих коррупцию.

4. Основные принципы противодействия коррупции в школе

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

1. Принцип соответствия политики школы действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к работникам школы.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

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 за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости деятельности.

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

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

Общее руководство работой в области противодействия коррупции возлагается на руководителя.

Консультирование и обучение работников. В зависимости от времени проведения осуществляются следующие виды обучения:

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

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

5. Ответственность

1. За нарушение норм и правил Кодекса работники школы несут моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива школы.



Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников МБОУ Тамбарской ООШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью выявления и урегулирования конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников МБОУ Тамбарской ООШ (далее – работники) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов – это документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление работника, поступающего на работу в образовательное учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

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

- 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;

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

3. Основные принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и регулированию конфликта интересов, которые могут возникнуть у работников положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательной организации и руководителя при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт руководителем и урегулирован (предотвращен).

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Условия возникновения конфликта интересов, порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- нарушение Кодекса этики и служебного поведения работника в МБОУ Тамбарской ООШ;
- участие работника в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- намерение выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник получает дорогостоящие подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату развлечений и отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций в связи с исполнением должностных обязанностей.

4.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменном виде.

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

4.5. МБОУ Тамбарская ООШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы

урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Школа также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

4.7. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.9. 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 образовательной организации.

5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие 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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов, является директор школы.

7. Ответственность работников за несоблюдение данного Положения

7.1. Работники несут ответственность за несоблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством.