

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17
ИМЕНИ МАРШАЛА Г.К.ЖУКОВА ПОСЕЛКА СОВЕТСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

От 02 июня 2021 г.

№ 109- О

п.Советский

**«Об отдельных вопросах в сфере противодействия коррупции в
деятельности МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО
Ейский район»**

В целях реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Антикоррупционную политику для МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (приложение 1).
2. Утвердить План мероприятий противодействия коррупции МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (Приложение 2).
3. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (Приложение 3).
4. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов для работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (приложение 4).
5. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов для работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (приложение 5).
6. Утвердить КОДЕКС этики и служебного поведения работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (Приложение 6).
7. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов для работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (Приложение 6).
8. Утвердить П О Л О Ж Е Н И Е о добровольных пожертвованиях и целевых взносах (приложение 7).
9. Утвердить ПОРЯДОК процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений (Приложение 8)
10. Делопроизводителю Ескиной В.В. довести положения настоящего приказа до всех работников МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район и ознакомить их под подпись.

11. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Антикоррупционная политика
МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район определяет МБОУ СОШ №17 им. маршала Г.К. Жукова п. Советский МО Ейский район (далее - Учреждение), ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства, руководителем Учреждения, работниками и иными лицами.

1.2. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2013 г. № 792, Уставом Учреждения.

1.3. Антикоррупционная политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в России «коррупцией», «коррупционными действиями», «коррупционной деятельностью», считается 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; совершение выше указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

II. Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики

2.1. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

2.2. Целью Антикоррупционной политики в Учреждении является снижение уровня коррупции и обеспечение защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией, путем реализации следующих задач:

- минимизация риска вовлечения руководства и работников Учреждения независимо от занимаемой должности (далее совместно - Сотрудники) в коррупционную деятельность;
- формирование у контрагентов, сотрудников и иных лиц единообразного понимания Антикоррупционной политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщение и разъяснение основных требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Учреждению и Сотрудникам;
- установление обязанности Сотрудников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Антикоррупционной политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные мероприятия по предотвращению коррупции.

III. Термины и определения Антикоррупционной политики

3.1. **Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо

иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение выше указанных деяний от имени или в интересах юридического лица. (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- 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.

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

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) 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 указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему

управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям

(бездействию).

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 вышеназванное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

IV. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым в Учреждении.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения 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 Учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости.

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

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Также действие Антикоррупционной политики распространяется на физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

VI. Обязанности работников Учреждения

1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции (общие):

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики / руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики / руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

д) сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

руководства Учреждения:

лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

3. Общие и специальные обязанности включаются в трудовой договор и в должностную инструкцию работника Учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

VII. Обязанности подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции в Учреждении

1. Руководитель Учреждения своим приказом определяет структурное подразделение или должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

2. В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица входит:

- разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных

проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

– оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

– проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;

– ежегодное утверждение плана антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения) в Учреждении.

VIII. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

Сотрудники Учреждения за несоблюдение требований Антикоррупционной политики несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

X. Пересмотр и внесение изменений в Антикоррупционную политику Учреждения

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, структурное подразделение или должностные лица, ответственные за противодействие коррупции осуществляют мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривают и совершенствует их.

**План мероприятий
по противодействию коррупции в МБОУ СОШ № 17 им. маршала
Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район**

Направление	Мероприятие	Сроки выполнения
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников МБОУ СОШ №27 им. М.В.Александрова п.Комсомолец МО Ейский район	Июнь 2021
	Ознакомление работников Учреждения под подпись с антикоррупционными положениями Введение положений в должностные инструкции работников	Июнь 2021
	Ознакомление вновь принятых сотрудников с антикоррупционными положениями	Постоянно
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений	Июнь 2021
	Создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.)	Июнь 2021
	Информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений	Постоянно
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	Июнь 2021
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от насилия, угроз и других неправомерных действий	Июнь 2021
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении	1 раз в год (август)
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	В течении года
Обеспечение соответствия системы внутреннего	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	Постоянно
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского	Постоянно

<p>контроля и аудита Учреждения требованиям Антикоррупционной политики Учреждения</p>	<p>учета Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные Пожертвования.</p>	<p>Постоянно</p>
<p>Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов</p>	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции</p>	<p>1 раз в год (август)</p>

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
для работников учреждения

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников учреждения (далее - Положение), разработано и утверждено на основании статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район.

1.2. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район (далее Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. **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 обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. **Личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 вышеназванное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов для работников Учреждения

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- 1) общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:
 - работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок приема денег у клиентов через кассу и бухгалтерию Учреждения;
 - работник учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
 - работник Учреждения небескорыстно использует возможности клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым Учреждение оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения рекламирует клиентам Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
 - работник Учреждения рекомендует клиентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
 - работник Учреждения 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;
 - работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
 - работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
 - работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в отношении работников Учреждения

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Директор МБОУ СОШ №27 им.М.В.Александрова п.Комсомолец МО Ейский район гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным специалистом по кадрам с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают

основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- сообщать директору Учреждения или специалисту по кадрам Учреждения, назначенному секретарем комиссии по урегулированию конфликта интересов, о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

Ответственным лицом за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Учреждении является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов в отношении работников Учреждения.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении других лиц.

9. Ответственность работника Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.

9.2. Руководитель учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.3. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по урегулированию конфликта интересов
в отношении работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в учреждении (далее - Комиссия, учреждение соответственно), создана в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работника МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Положением, а также приказами МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район (далее - Учреждение).

1.3. Численность и персональный состав Комиссии утверждается, и изменяется приказом директора МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район.

1.4. Комиссия по урегулированию конфликта интересов действует на постоянной основе.

2. Задачи и полномочия Комиссии

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, учреждению, обществу;
- б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работниками Учреждения;
- в) исключение злоупотреблений со стороны работников Учреждения при выполнении их должностных обязанностей;
- г) противодействие коррупции.

2.2. Комиссия имеет право:

- а) запрашивать необходимые документы и информацию от работников, администрации учреждения, органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- б) приглашать на свои заседания работников, должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также представителей учреждения и иных лиц.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работников Учреждения личной

заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Данная информация должна быть представлена в письменной форме и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество работников Учреждения и занимаемая им должность;
- б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации.

3.3. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

3.5. Председатель Комиссии в трехдневный срок со дня поступления информации о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности выносит решение о проведении проверки этой информации. Проверка информации и материалов осуществляется в срок до одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

3.6. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о наличии у руководителя Учреждения личной заинтересованности.

3.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

3.8. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

3.9. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работников Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

3.10. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

4. Решение Комиссии

4.1. По итогам рассмотрения информации, являющейся основанием для заседания, Комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассмотренном случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- установить факт наличия личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председателя Комиссии является решающим.

4.3. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В решении Комиссии указываются:

- а) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;
- в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании

Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

4.4. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

4.5. Копии решения Комиссии в течение 10 дней со дня его принятия направляются работнику Учреждения, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

4.6. Решение Комиссии может быть обжаловано работником Учреждения в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.7. В случае установления Комиссией факта совершения работником Учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

4.8. Решение Комиссии, принятое в отношении работника Учреждения, хранится в его личном деле.

СОСТАВ
комиссии по урегулированию конфликта интересов в
отношении работников учреждения

Председатель комиссии:	Коростылёва Юлия Евгеньевна, учитель
Заместитель председателя комиссии	Берёзка Наталья Михайловна, заместитель директора
Секретарь комиссии	Ескина Валентина Владимировна, специалист по кадрам
Члены комиссии:	
	Деркунская Светлана Вениаминовна, председатель профсоюзной организации
	Пархоменко Анна Анатольевна, учитель

КОДЕКС
этики и служебного поведения МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п.
Советский МО Ейский район МО Ейский район

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам организации независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией, Гражданским кодексом, Трудовым кодексом, уставом МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район (далее школа), коллективным договором, Правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами организации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. К числу работников школы, на которых распространяется настоящий Кодекс, относятся лица, работающие в организации по трудовому договору и занимающие должности согласно штатному расписанию, утвержденному в установленном порядке.

1.4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников школы для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению деловой репутации организации, обеспечение единых норм поведения работников школы.

1.5. Работники организации обязаны ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками школы своих должностных обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение работниками школы положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.8. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Основными принципами служебного поведения работников являются:

- а) законность;
- б) справедливость;
- в) уважение прав и свобод, чести и достоинства граждан;
- г) добросовестность;
- д) профессионализм.

2.2. Работники школы при осуществлении своей трудовой деятельности обязаны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы организации;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют содержание деятельности организации и его работников;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику согласно занимаемой им должности;
- г) при осуществлении своих 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;
- д) исключать действия, вызванные влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность со стороны отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- ж) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность во взаимодействии и общении со всеми коллегами, гражданами и должностными лицами;
- и) принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, в том числе сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов;
- к) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации и его руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;
- л) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении ими достоверной информации в установленном порядке;
- м) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.3. Работники школы, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны выступать образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работники школы обязаны исходить из конституционного положения 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.

3.2. В служебном поведении работники обязаны воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Служебное поведение работников школы должно способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.

3.4. Внешний вид работника организации при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочего мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Кодекс, а также вносимые в него изменения и дополнения утверждаются приказом директора школы.

4.2. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников вступает в силу с момента его утверждения и действует, до принятия нового Кодекса.

ПОЛОЖЕНИЕ
о добровольных пожертвованиях и целевых взносах

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 11 августа 1995г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Уставом МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район (далее – Учреждение).

1.2. Положение регулирует порядок привлечения, расходования и учета добровольных пожертвований физических и юридических лиц Учреждения.

1.3. Добровольными пожертвованиями физических и юридических лиц Учреждения являются добровольные взносы физических лиц, спонсорская помощь организаций, любая добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

1.4. В работе с благотворителями Учреждение руководствуется принципами добровольности, законности, гласности при расходовании.

1.5. Благотворительная деятельность в форме передачи имущества, в том числе денежных средств может осуществляться на основании двух видов гражданско-правовых отношений дарения (ст. 572 ГК РФ) и пожертвования (ст. 582 ГК РФ).

2. Цели и задачи

2.1. Добровольные пожертвования, целевые взносы и иная благотворительная деятельность физических и (или) юридических лиц привлекаются Учреждением в целях обеспечения выполнения уставной деятельности.

2.2. Если цели добровольного пожертвования не обозначены, то они используются администрацией Учреждения на:

- реализацию программы развития школы;
- улучшения материально-технического обеспечения школы;
- ремонтно-строительные работы в школе;

- организацию воспитательного и образовательного процесса;
- проведение мероприятий в школе;
- создание интерьеров, эстетического оформления школы;
- благоустройство территории;
- содержание и обслуживание множительной техники;
- на поощрение обучающихся;
- на приобретение:
 - книг и учебно-методических пособий;
 - технических средств обучения;
 - мебели, инструментов и оборудования;
 - канцтоваров и хозяйственных материалов;
 - материалов для уроков технологии;
 - наглядных пособий;
 - средств дезинфекции.

3. Порядок приема и учета добровольных пожертвований и целевых взносов

3.1. Пожертвования, целевые взносы и (или) иная благотворительная деятельность физических и (или) юридических лиц могут привлекаться Учреждением только на добровольной основе.

3.2. Физические и юридические лица вправе определять цели и порядок использования своих пожертвований.

3.3. Администрация Учреждения вправе обратиться как в устной, так и в письменной форме к физическим и юридическим лицам с просьбой об оказании помощи Учреждению с указанием цели привлечения добровольных пожертвований.

4. Порядок приема и учета добровольных пожертвований, целевых взносов и иной благотворительной деятельности

4.1. Добровольные пожертвования, целевые взносы и иная благотворительная деятельность могут быть переданы физическими и(или) юридическими лицами организации в виде: передачи в собственность имущества, в том числе денежных средств и(или) объектов интеллектуальной собственности, наделения правами владения, пользования и распоряжения любыми объектами права собственности, выполнения работ, предоставления услуг.

Добровольные пожертвования и иная благотворительная деятельность могут также выражаться в добровольном безвозмездном личном труде граждан, в том числе по ремонту, уборке помещений Учреждения и прилегающей к нему территории, ведению спецкурсов, кружков, секций, оформительских и других работ, оказания помощи в проведении мероприятий.

4.2. Пожертвования в виде имущества физических и(или) юридических лиц оформляется договором на добровольное пожертвование.

4.3. Пожертвования в виде денежных средств перечисляются на расчетный счет Учреждения.

4.4. Пожертвования в виде имущества передаются по акту приема-передачи, который является неотъемлемой частью договора пожертвования.

При пожертвовании недвижимого имущества оно подлежит включению в Реестр объектов муниципальной собственности право муниципальной собственности подлежат государственной регистрации в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Стоимость передаваемого имущества, вещи или имущественных прав определяются сторонами договора.

4.5. Учет добровольных пожертвований и целевых взносов производится в соответствии с Инструкцией по применению счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, утвержденной приказом Минфина РФ от 23.12.2010 г. №183н.

5. Порядок расходования добровольных пожертвований, целевых взносов и иной благотворительной деятельности

5.1. Распоряжение привлеченными пожертвованиями осуществляет руководитель Учреждения в соответствии с учрежденной сметой доходов и расходов по приносящей доход деятельности.

5.2. Расходование привлеченных средств Учреждением должно производиться строго в соответствии с целевым назначением пожертвования, определенном физическим или юридическим типами.

6. Ответственность и обеспечение контроля расходования добровольных пожертвований

6.1. При привлечении добровольных пожертвований администрация обязана ежегодно представлять письменные отчеты об использовании средств.

6.2. Ответственность за целевое использование добровольных пожертвований несет руководитель.

6.3. По просьбе физических и юридических лиц осуществляющих добровольное пожертвование учреждение предоставляет им информацию об использовании.

ДОГОВОР № _____
ДОБРОВОЛЬНОГО ДЕНЕЖНОГО ПОЖЕРТВОВАНИЯ

п. Советский

« ____ » _____ 20__ г.

(наименование юридического/физического лица)

именуемый в дальнейшем – Благотворитель, в лице _____, действующего на основании _____ и МБОУ СОШ № 17 им. маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район, именуемое в дальнейшем Благополучатель, в лице директора и МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район _____, действующего на основании Устава школы, заключили настоящий договор при соблюдении действующего законодательства о следующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Благотворитель добровольно жертвует Благополучателю денежные средства в размере _____ (_____)
(Сумма прописью) (сумма цифрами)

рублей в целях:

(возможно указать; смотри пункт 2.2. Положения)

1.2. Пожертвованные денежные средства имеют объявленное назначение и могут использоваться только в целях, указанных в пункте 1.3. настоящего договора.

1.3. Благополучатель принимает добровольное пожертвование и обязуется использовать его исключительно по объявленному назначению.

1.4. Благополучатель будет вести обособленный учет всех операций по использованию пожертвованных денежных средств.

1.5. Использование пожертвования не по его назначению дает Благотворителю право требовать отмены пожертвования.

1.6. Изменение назначения пожертвования допускается только с предварительного письменного согласия Благотворителя.

2. ВНЕСЕНИЕ ДОБРОВОЛЬНОГО ПОЖЕРТВОВАНИЯ

2.1. Добровольное пожертвование вносится на счет Благополучателя по приносящей доход деятельности не позднее пяти календарных дней, начиная со дня заключения настоящего договора.

2.2. Добровольное пожертвование вносится в рублях.

3. ОТЧЕТ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЯ

- 3.1. Благотворитель не позднее трех рабочих дней с момента получения простого требования Благотворителя обязан предоставить ему письменный либо устный отчет о расходовании добровольного пожертвования.
- 3.2. К отчету могут быть приложены материалы и документы, на которые Благотворитель ссылается в отчете.
- 3.3. Отказ от принятия отчета Благотворителя может быть только мотивированным и изложенным в письменной форме. Отказ доводится до Благотворителя незамедлительно.

4. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

- 4.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.
- 4.2. Любые изменения и дополнения к настоящему договору действительны при условии, если они совершены в письменной форме, скреплены печатями и подписаны надлежаще уполномоченными на то представителями сторон.
- 4.3. Стороны настоящего договора придают юридическую силу любым документам, относящимся к его предмету, если они отправлены и получены посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, телефонной электросвязи или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от другой стороны договора.
- 4.4. С момента вступления настоящего договора в силу все данные ранее его сторонами обязательства, обещания, имеющаяся переписка и документы в отношении предмета договора теряют свою силу.
- 4.5. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства.
- 4.6. При неурегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 4.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его заключения и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.
- 4.8. Настоящий договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, из которых один находится у Благотворителя, второй – у Благотворителя.

5. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Благотворитель

Благотворитель

МБОУ СОШ № 17 им.маршала
Г.К.Жукова п. СоветскийМО Ейский
район

Директор
школы _____

Н.А. Федоряка

(_____)

**ДОГОВОР
ДОБРОВОЛЬНОГО ПОЖЕРТВОВАНИЯ ИМУЩЕСТВА**

п. Советский

«__» _____ 20__ г.

(наименование юридического лица)

именуемый в дальнейшем – Благотворитель, в лице _____, действующего на основании _____ и МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. СоветскийМО Ейский район, именуемое в дальнейшем Благополучатель, в лице директора МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. СоветскийМО Ейский район Зацепа Анастасии Михайловны, действующего на основании Устава школы, заключили настоящий договор при соблюдении действующего законодательства о следующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. В соответствии с настоящим договором Благотворитель обязуется безвозмездно передать Благополучателю принадлежащее ему на праве собственности на основании _____ имущество _____

_____ (далее — имущество) в собственность и на цели указанные в настоящем договоре.

1.2. Благотворитель передает Благополучателю имущество, указанное в п. 1.1 настоящего договора, для использования в следующих целях: _____

1.3. Благотворитель добровольно передает Благополучателю имущество одновременно и в полном объеме в течение _____ (_____) рабочих дней с момента подписания настоящего договора.

1.4. Благополучатель обязуется вести обособленный учет всех операций по использованию пожертвованного имущества.

1.5. Имущество передается по акту приема-передачи, который является неотъемлемой частью настоящего договора.

1.6. При пожертвовании недвижимого имущества, оно поступает в муниципальную собственность. Право муниципальной собственности подлежит государственной регистрации в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.7. Стоимость передаваемого имущества, вещи или имущественных прав определяются сторонами договора.

1.8. Изменение назначения использования переданного имущества указанного в п. 1.2 настоящего Договора допускается с письменного согласия Благотворителя, если обстоятельства изменились таким образом, что становится невозможным использовать его по первоначальному назначению.

1.9. Добровольное пожертвование может быть отменено Благотворителем в судебном порядке в случаях, установленных действующим законодательством (ст.578 Гражданского кодекса РФ).

2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

2.1. Условия настоящего договора и дополнительных соглашений к нему конфиденциальны и не подлежат разглашению.

3. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

3.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства.

3.2. При неурегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

4.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

4.2. Любые изменения и дополнения к настоящему договору действительны при условии, если они совершены в письменной форме, скреплены печатями и подписаны надлежаще уполномоченными на то представителями сторон.

4.3. Стороны настоящего договора придают юридическую силу любым документам, относящимся к его предмету, если они отправлены и получены посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, телефонной электросвязи или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от другой стороны договора.

4.4. С момента вступления настоящего договора в силу все данные ранее его сторонами обязательства, обещания, имеющаяся переписка и документы в отношении предмета договора теряют свою силу.

4.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его заключения и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

4.6. Данный договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, из которых один находится у Благотворителя, второй – у Благополучателя.

5. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Благотворитель

_____ (_____)

Благополучатель

МБОУ СОШ № 17 им. маршала

Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район

Директор _____ Н.А. Федоряка

ПОРЯДОК

процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений

1. Общие положения

1.1. Порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений, (далее - Порядок) разработан на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»; Антикоррупционной политики МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район.

1.2. Настоящий порядок определяет способ информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений в МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район, (далее по тексту - Учреждение).

1.3. Настоящий Порядок устанавливает порядок действий при выявлении факта коррупционных правонарушений работниками при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.4. Термины и определения:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25

декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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. **Предупреждение коррупции** - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры

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

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно

опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

2. Порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений

2.1. Информирование о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является обязанностью работника Учреждения.

2.2. Работники Учреждения обязаны незамедлительно уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2.3. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

2.4. Уведомление работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) осуществляется письменно, путем передачи его ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики или путем направления такого уведомления по почте.

2.5. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении (Приложение №1), должен содержать:

- фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего

уведомление;

- описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику Учреждения в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);

- подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник Учреждения по просьбе обратившихся лиц;

- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

- способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

2.6. Все уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале (Приложение №3), который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати. Обязанность по ведению журнала в Учреждении возлагается на ответственного за реализацию антикоррупционной политики.

Уполномоченное лицо, принявшее уведомление, помимо его регистрации в журнале, обязано выдать работнику направившему уведомление, под роспись талон - уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление, дате и

времени его принятия. Талон - уведомление состоит из двух частей: корешка талона-уведомления и талона - уведомления (Приложение № 2). После заполнения корешок талона-уведомления остается у уполномоченного лица, а талон-уведомление вручается работнику, направившему уведомление. В случае если уведомление поступило по почте, талон-уведомление направляется работнику, направившему уведомление, по почте заказным письмом. Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача талона-уведомления не допускается.

2.7. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем и ответственным лицом за реализацию антикоррупционной политики.

2.8. К рассмотрению анонимные уведомления не принимаются.

2.9. Организация проверки сведений, содержащихся в поступившем уведомлении, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции, в соответствии с требованиями Положения о комиссии по противодействию коррупции в Муниципальном казенном учреждении «Центр учета жилья и расчета социальных выплат».

3. Порядок действий при выявлении факта коррупционных правонарушений работниками при осуществлении ими профессиональной деятельности

3.1. При выявлении факта, когда работник при осуществлении им профессиональной деятельности требует получение материальной выгоды с физических либо юридических лиц экстренно созывается комиссия по противодействию коррупции.

3.2. Соответствующее заявление рассматривается на заседании комиссии по противодействию коррупции.

3.3. Заседание комиссии по рассмотрению данного факта назначается сроком не позднее дня следующего за днем выявления факта.

3.4. Заявление физических либо юридических лиц о фактах требования и или получения материальной выгоды работником Учреждения, регистрируется в специальном журнале (Приложение № 4).

3.5. По результатам рассмотрения заявления, комиссией принимается решение о проведении служебного расследования.

3.6. Перечень сведений, подлежащих отражению в заявлении:

- фамилия, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего заявление;
- описание обстоятельств, при которых стало известно о факте требования или получения материальной выгоды работником Учреждения;
- способ и обстоятельства коррупционного правонарушения.

3.7. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем и ответственным лицом за реализацию антикоррупционной политики.

3.8. К рассмотрению анонимные уведомления не принимаются.

3.9. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, указанного в п.

3.1. настоящего Положения, обоснованность такого решения рассматривается на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

3.10. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых в Учреждении (работникам Учреждения) стало известно.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Учреждения.

4.2. В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о факте обращения в целях склонения работника
к совершению коррупционных нарушений

Сообщаю, что: _____

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)
(дата, место, время, другие условия)

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению (подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

« ____ » _____ 20 ____ Г. _____

Дата

подпись

расшифровка

Приложение №2
к Порядку процедуры информирования
работниками работодателя

ТАЛОН-КОРЕШОК № ____

Уведомление принято от _____

ф.и.о.

Краткое содержание уведомления _____

_____ (подпись и должность лица, принявшего уведомление)

« ____ » _____ 20 ____ Г.

_____ (подпись лица, получившего талон-уведомление)

« ____ » _____ 20 ____ Г.

Приложение №3
к Порядку процедуры информирования
работниками работодателя

Журнал

регистрации уведомлений работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений в МБОУ СОШ № 17 им.маршала Г.К.Жукова п. Советский МО Ейский район

Начат _____

Окончен _____

№	Дата регистрации уведомления	ФИО, должность лица, подавшего уведомление,	Краткое содержание уведомления	Примечание

Приложение №4
к Порядку процедуры информирования
работниками работодателя

Журнал

регистрации заявлений о фактах требований или получения материальной выгоды работниками при осуществлении профессиональной деятельности

Начат _____

Окончен _____

№	Дата регистрации уведомления	ФИО, должность лица, подавшего уведомление,	Краткое содержание уведомления	Примечание