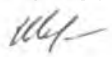



Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Основной школы № 39
Председатель 
Л.А. Шаврина

Утверждаю:
Директор
Основной школы № 39

 № 63 от 16.06.2022

Д.Д. Захарова



Антикоррупционная политика
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Основной общеобразовательной школы №39

г. Каменск-Уральский

Содержание

1. Антикоррупционная политика в Основной школе № 39
2. Кодекс этики и служебного поведения работников Основной школы № 39 (Приложение № 1)
3. Положение о конфликте интересов в Основной школе № 39 (Приложение № 2)
4. Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов в Основной школе № 39 (Приложение № 3)
5. Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов в Основной школе № 39 (Приложение № 4)
6. Положение о комиссии по противодействию коррупции в Основной школе № 39 (Приложение № 5)
7. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений в Основной школе № 39 (Приложение № 6)
8. Положение о добровольных пожертвованиях в Основной школе № 39. (Приложение № 7)

Антикоррупционная политика в Основной школе № 39

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Основной школе № 39 (далее – организация).

Антикоррупционная политика организации (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Цели Антикоррупционной политики в Основной школе № 39:

- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;
- обеспечение соответствия деятельности школы требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения школы и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в школе;
- формирование у работников школы нетерпимости к коррупционному поведению;
- обеспечение защиты прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, укрепление доверия граждан к деятельности администрации школы.

Задачи Антикоррупционной политики в Основной школе № 39:

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

2. Термины и определения

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

- **Антикоррупционная политика** – утверждённый в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организации;

- **аффилированные лица** – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации;

- **взятка** – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо 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 (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 указанные 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;

- **закон о противодействии коррупции** – Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- **законодательство о противодействии коррупции** – Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Хабаровского края и муниципальные правовые акты;

- **коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное 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 либо 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);

- **контрагент** – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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

- **личная заинтересованность** работника (представителя 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) работником (представителем организации) 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 работник (представитель организации) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

- **официальный сайт** – сайт организации (исполнительного органа государственной власти) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности организации, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат организации;

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

- **предупреждение коррупции** – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

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

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

- **работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией;

- **руководитель организации** – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа.

3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в организации

3.1. Антикоррупционная политика организации основывается на следующих основных принципах:

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

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

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, её руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом существующих в деятельности организации коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости взыскания.

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

3.2 Ответственность за коррупционные правонарушения. Ответственность физических и юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений.

3.2.1. Физические лица за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность, а юридические лица - административную и гражданско-правовую.

3.2.3. Уголовная ответственность за совершение коррупционных преступлений предусмотрена рядом статей УК РФ.

За совершение коррупционных преступлений предусмотрены различные виды наказаний: штраф, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, обязательные работы, исправительные работы, принудительные работы, ограничение свободы, лишение свободы.

3.2.4. Специальная административная ответственность за совершение коррупционных правонарушений установлена двумя статьями Кодекса РФ об административных правонарушениях. Одна из них - ст. 19.28 КоАП РФ - предусматривает ответственность исключительно для юридических лиц.

Так, ст. 19.28 КоАП РФ предусматривает ответственность за незаконное вознаграждение от имени и в интересах юридического лица. Размер штрафа для юридического лица за данное правонарушение составляет до трехкратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее одного миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

Статья 19.29 КоАП РФ устанавливает ответственность для должностных лиц и юридических лиц за незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного либо муниципального служащего, а именно за нарушение предусмотренных законом порядка и ограничений при приеме на работу таких служащих. Для должностных лиц штраф составит от 20 тыс. до 50 тыс. рублей, для юридических лиц – от 100 тыс. до 500 тыс. рублей.

Действующее законодательство не исключает возможность одновременного возбуждения уголовного дела в отношении физического лица и дела об административном правонарушении в отношении юридического лица, в интересах которого действовало это физическое лицо.

3.2.5. Гражданским кодексом Российской Федерации предусмотрена гражданско -правовая ответственность за коррупционные правонарушения, в том числе взыскание в судебном порядке ущерба, причиненного коррупционными действиями виновных лиц, расторжение незаконных государственных и муниципальных контрактов, заключенных должностными лицами из корыстных побуждений, признание бездействия либо действий и решений должностного лица незаконными.

3.2.6. Существует два вида дисциплинарной ответственности: предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации (общая) и та, которую несут отдельные категории работников в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (специальная). Так, дисциплинарная ответственность государственных служащих относится к специальной, т.е. предполагает наличие других мер взыскания помимо общих. Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192) предусмотрены общие дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К числу дисциплинарных взысканий, в зависимости от вида службы, относятся замечание, выговор, строгий выговор (для сотрудников ряда правоохранительных органов), предупреждение о неполном должностном соответствии.

Однако наиболее строгим дисциплинарным взысканием за допущенные коррупционные нарушения является увольнение в связи с утратой доверия.

4.1 Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц попадающих под её действие

4.1.1 Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются руководитель организации и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2 Порядок уведомления работниками Основной школы № 39 работодателя, органов прокуратуры или других государственных органов обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4.2.1 Работник Основной школы № 39 обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения по форме, утвержденной локальным актом Основной школы № 39

4.2.3. В случае если работник Основной школы № 39 находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

4.2.4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Основной школы № 39 к совершению коррупционных правонарушений.

4.2.5 Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Основной школы № 39 в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, обязан уведомить об этом работодателя в соответствии с Порядком, утвержденным локальным актом Основной школы № 39.

4.2.6 Уведомление работника Основной школы № 39 подлежит обязательной регистрации.

Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет работник Основной школы № 39, ответственный за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Основной школе № 39.

Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления уведомления работником Основной школы № 39 лично регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

4.2.7 Работник, ответственный за антикоррупционную деятельность в Основной школе № 39, обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, подавшего уведомление, и несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

4.2.8 Регистрация представленного уведомления производится в журнале регистрации уведомлений работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Основной школы № 39 к совершению коррупционных правонарушений по утвержденной форме.

Журнал учета оформляется и ведется ответственным за антикоррупционную деятельность в Основной школе № 39, хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

4.2.9. После регистрации уведомление в течение рабочего дня передается для рассмотрения руководителю Основной школы № 39.

4.2.10. Поступившее на имя работодателя уведомление является основанием для принятия им решения о проведении проверки сведений, содержащихся в уведомлении, которое в течение трех рабочих дней со дня получения уведомления оформляется соответствующим локальным актом.

4.2.11. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, осуществляется кругом лиц, определяемый директором. Проверка должна

быть завершена не позднее чем через месяц со дня принятия решения о ее проведении.

4.2.12. В проведении проверки не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. Такой работник обязан обратиться к руководителю Основной школы № 39 с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данной проверки.

4.2.13. Комиссия направляет заключение руководителю Основной школы № 39 в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

4.2.14. В случае наличия признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений руководитель Основной школы № 39 с учетом заключения комиссии в течение двух рабочих дней принимает одно из следующих решений:

- о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- об исключении возможности принятия работником, подавшим уведомление, работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

- о необходимости внесения изменений в локальные акты Основной школы № 39 с целью устранения условий, способствовавших обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- о незамедлительной передаче материалов проверки в органы прокуратуры, правоохранительные органы.

4.2.15. При наличии в заключении информации об отсутствии признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений руководитель Основной школы № 39 в течение двух рабочих дней принимает решение о принятии результатов проверки к сведению.

4.2.16. В течение пяти рабочих дней со дня получения информации о решении руководителя Основной школы № 39, лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, в письменной форме сообщает работнику, подавшему уведомление, о принятом решении.

4.2.17. Решение, принятое руководителем «Основной школы № 39», может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

4.2.18. Материалы проверки хранятся по месту работы лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Основную школу № 39,

5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики и формируемые коллегиальные органы организации

5.1. Руководитель организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в организации.

5.2. Руководитель организации, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры организации назначает лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность в пределах их полномочий.

5.3. Основные обязанности лица (лиц), за антикоррупционную деятельность:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в организации;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в организации;
- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершённых работниками;
- приём и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольнонадзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- индивидуальное консультирование работников;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя организации;
- указать иные обязанности, обусловленные спецификой деятельности организации, если таковые имеются.

6. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

6.1. Работники организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать руководителя организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить руководителю организации о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

7. Мероприятия по предупреждению коррупции

7.1. Работа по предупреждению коррупции в организации ведётся в соответствии с ежегодно утверждаемым в установленном порядке планом мероприятий по противодействию коррупции.

8. Внедрение стандартов поведения работников организации

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в организации устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

8.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников организации.

9. Выявление и урегулирование конфликтов интересов

9.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) организацией.

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

При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд руководитель организации, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы организации, контрактный управляющий обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в организации установлены Положением о конфликте интересов.

Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. Организация намерена поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности организации.

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

11. Антикоррупционное просвещение работников

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

11.2. Антикоррупционная пропаганда осуществляется в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

11.3. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за антикоррупционную деятельность. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

12. Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

12.1. Организация и её работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

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

Кодекс этики и служебного поведения работников Основной школы № 39

1. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения работников Основной школы № 39 (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в организации, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Деятельность организации и её работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;

- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.2. В соответствии со статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

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

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу организации;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;
 - не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
 - воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, руководителя организации, если это не входит в должностные обязанности работника;
 - соблюдать установленные в организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
 - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
 - противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по её профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;
 - проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).
- 2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:
- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
 - принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту

интересов, уведомлять о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

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

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

2.7. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо её подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.8. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

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

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

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

3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. В своем поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В своём поведении работник воздерживается от:

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

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

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

3.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушения положений Кодекса

4.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечёт применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

4.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечёт проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации.

4.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение организации, либо к должностному лицу, ответственному по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Положение о конфликте интересов в Основной школе № 39

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Основной школе № 39 (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Основной школы № 39 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая чётко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчётность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
- выдача определённому кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения,

возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учётом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;

- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;

- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации

и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;

- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников;

Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности и порядок урегулирования выявленного конфликта

1.1. Декларация о конфликте интересов составляется в письменном виде по форме согласно приложению № 3.1 настоящего порядка (далее – декларация) и подаётся работником Основной школы № 39, ежегодно в срок до 30 апреля текущего года.

Работники Основной школы № 39 составляют декларацию на имя руководителя Основной школы № 39 и представляют декларацию должностному лицу.

1.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан незамедлительно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде по форме согласно приложению № 3.2 к настоящему Положению.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Руководитель Основной школы № 39 составляет уведомление на имя руководителя уполномоченного органа и представляет его в кадровое подразделение уполномоченного органа.

Иные работники Основной школы № 39 составляют уведомление на имя руководителя Основной школы № 39 и представляют его ответственному должностному лицу или в ответственное структурное подразделение.

2. Порядок рассмотрения деклараций и уведомлений, поданных руководителем Школы

Рассмотрение деклараций и уведомлений, поданных руководителем Школы, осуществляется в порядке, установленном для рассмотрения уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая

приводит или может привести к конфликту интересов государственных гражданских служащих уполномоченного органа.

3. Порядок рассмотрения деклараций и уведомлений, поданных на имя руководителя Школы

3.1. Поданные на имя руководителя Основной школы № 39 декларации и уведомления в день их поступления регистрируются ответственными должностными лицами или сотрудниками ответственных структурных подразделений в журнале регистрации деклараций о конфликте интересов и уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Журнал) по форме согласно приложению № 3.3 к настоящему Положению.

Копия декларации либо уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику Основной школы № 39, представившему декларацию либо уведомление, лично.

3.2. Ответственные должностные лица осуществляют оценку ответов, данных работником Основной школы № 39 на вопросы, указанные в декларации.

В случае если на все вопросы, указанные в декларации, работником Основной школы № 39 дан отрицательный ответ, соответствующая отметка проставляется в Журнале и такая декларация дальнейшему рассмотрению не подлежит.

В случае положительного ответа на любой из вопросов, указанных в декларации, такая декларация направляется на рассмотрение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Ответственные должностные лица осуществляют предварительное рассмотрение декларации, уведомления.

В ходе предварительного рассмотрения декларации, уведомления ответственные должностные лица имеют право получать от работника Основной школы № 39, представившего декларацию, уведомление, пояснения по изложенным обстоятельствам.

3.4. По результатам предварительного рассмотрения декларации, уведомления ответственными должностными лицами подготавливается мотивированное заключение.

Декларация, уведомление, мотивированное заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения декларации, уведомления (при их наличии), в течение пяти рабочих дней со дня регистрации декларации, уведомления представляются руководителю Основной школы № 39.

3.5. Декларация, уведомление, мотивированное заключение и другие материалы (при их наличии) подлежат рассмотрению на заседании созданной в Основной школы № 39 комиссии по противодействию коррупции (далее – комиссия) в порядке, установленном положением о

комиссии, утверждаемым локальным нормативным актом Основной школы № 39, в срок, не превышающий 30 календарных дней со дня регистрации декларации.

3.6. По результатам рассмотрения декларации, уведомления комиссией принимается одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником Основной школы № 39 своих трудовых обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником Основной школы № 39 своих трудовых обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику Основной школы № 39 и (или) руководителю Основной школы № 39 принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник организации не соблюдал требование об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю Основной школы № 39 применить к работнику Основной школы № 39 дисциплинарное взыскание.

3.7. Копия протокола заседания комиссии в срок не позднее пяти календарных дней со дня заседания комиссии направляется руководителю Основной школы № 39.

3.8. Руководитель Основной школы № 39 обязан рассмотреть копию протокола заседания комиссии и вправе учесть содержащиеся в нём рекомендации.

4. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов в Основной школе № 39 могут быть приняты следующие меры:

1) ограничение доступа работника Основной школы № 39 к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

2) добровольный отказ работника Основной школы № 39 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;

3) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника Основной школы № 39;

4) временное отстранение работника Основной школы № 39 от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

5) перевод работника Основной школы № 39 на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) передача работником Основной школы № 39 принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) отказ работника Основной школы № 39 от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Основной школы № 39;

8) увольнение работника из Основной школы № 39 по инициативе работника;

9) увольнение работника Основной школы № 39 по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка;

10) решение трудовых и профессиональных вопросов, согласовываемых с комиссией по противодействию коррупции.

4.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника Основной школы № 39 и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Основной школы № 39.

5. Ответственность работников Школы за несоблюдение настоящего Положения

5.1. Работники Основной школы № 39 обязаны уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. За несоблюдение настоящего Положения работник организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в Основной школе № 39

Уведомление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.

Подпись работника _____

Фамилия, имя, отчество	
Должность	
Работают ли лица, состоящие с Вами в близком родстве или свойстве: родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей (далее – родственники / свойственники) в каком-либо органе государственной власти и (или) в государственной организации (в том числе, где Вы трудоустроены)	
Работают ли родственники/свойственники в организациях, в отношении которых Вы, в рамках исполнения обязанностей по замещаемой должности, осуществляете функции управления, контрольные, надзорные мероприятия, либо любое иное взаимодействие	
Информация о принятых мерах по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов	
Участвуете ли Вы в процедурах государственных закупок.	
Осуществляете ли Вы предпринимательскую деятельность лично или через доверенных лиц	
Участвуете ли Вы в управлении коммерческой или некоммерческой организацией	
Существуют ли какие-либо обстоятельства, которые влекут (могут повлечь) у Вас возможность возникновения конфликта интересов при исполнении Вами обязанностей по замещаемой должности	
Дата	Подпись

Уведомление зарегистрировано " ____ " _____ 20__ г. рег. № _____

(подпись, Ф.И.О., должность лица, зарегистрировавшего уведомление)

Решение непосредственного руководителя по декларации

(подтвердить подписью): _____

Конфликт интересов не был обнаружен	
Не рассматривает как конфликт интересов ситуация, которая, по мнению работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Работник занимает должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	

Уведомление
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей,
которая приводит или может привести
к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Дополнительные сведения:

Приложения:

- 1.
- 2.

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано " __ " _____ 20__ г. рег. N _____

(подпись, Ф.И.О., должность лица, зарегистрировавшего уведомление)

Журнал регистрации деклараций о конфликте интересов и уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Дата регистрации	Регистрационный номер	Ф.И.О. лица, направившего уведомление	Должность лица, направившего уведомление	Ф.И.О., подпись регистратора	Отметка о принятом решении
1	2	3	4	5	6	7

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Основной школе № 39

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в соответствии со статьями 10 и 11 «Федерального закона От 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Основной школы № 39 (далее – Школа) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение распространяется на всех работников Школы, находящихся с ней в трудовых отношениях, и применяется независимо от требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на регулирование отдельных видов деятельности.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в тех же значениях, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Обязанности работников Школы в связи с раскрытием
и урегулированием конфликта интересов

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Принципы урегулирования конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов в Школе осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов Школы и работника Школы при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника Школы от преследования в связи с сообщением конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов в Школе

Раскрытие возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов в Школе осуществляется с помощью следующих процедур:

1) ежегодное заполнение работниками Школы декларации о конфликте интересов;

2) уведомление работниками Школы работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Положение о комиссии по противодействию коррупции в Основной школе № 39

1. Общие положения

1.1. Комиссия по противодействию коррупции в Основной школе № 39 (далее – комиссия) является совещательным органом по вопросам противодействия коррупции в Основной школе № 39 (далее – учреждение).

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии и его состав утверждаются директором (заведующим) учреждения.

2. Задачи Комиссии

Задачами Комиссии являются:

- рассмотрение вопросов и подготовка предложений по реализации мер в области противодействия коррупции и повышению их эффективности;
- разработка мер по противодействию коррупции и осуществлению контроля их реализации;
- взаимодействие с территориальными органами федеральных государственных, муниципальных органов исполнительной власти, средствами массовой информации, организациями, в том числе общественными объединениями, участвующими в реализации антикоррупционной политики, по вопросам противодействия коррупции;
- организация проведения антикоррупционной экспертизы локальных нормативных актов учреждения;
- организация проведения антикоррупционного мониторинга в учреждении;
- контроль реализации антикоррупционных мероприятий, предусмотренных программами противодействия коррупции;
- содействие формированию системы антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного мировоззрения, гражданским инициативам, направленным на противодействие коррупции.
- рассмотрение предложений субъектов противодействия коррупции и разработка мероприятий по их реализации;
- подготовка предложений по формированию системы антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного мировоззрения, гражданским инициативам, направленным на противодействие коррупции развитию общественного контроля реализации мероприятий в области противодействия коррупции.

3. Полномочия Комиссии:

Комиссия:

- определяет приоритетные направления антикоррупционной политики в учреждении;
- вносит предложения в План мероприятий по противодействию коррупции в учреждении;
- запрашивает и получает в установленном порядке от органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций информацию в пределах своей компетенции;
- приглашает на свои заседания должностных лиц, специалистов органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций по вопросам организации в учреждении противодействия коррупции;
- создает экспертные группы по вопросам противодействия коррупции и выработке мер по устранению условий для возникновения коррупции, с привлечением в них в установленном порядке специалистов;
- осуществляет оценку эффективности и реализации принятых решений по вопросам противодействия коррупции;
- участвует в подготовке локальных нормативных актов и проводит антикоррупционную экспертизу локальных нормативных актов и их проектов;
- представляет в Управление образования информацию о состоянии и эффективности реализации антикоррупционных мер в учреждении;
- вносит в органы местного самоуправления предложения по устранению предпосылок для коррупционных проявлений;
- осуществляет оценку решений и действий работников учреждения, в случаях выявления признаков конфликта интересов и (или) коррупционных проявлений;
- рассматривает на заседаниях комиссии информацию о возникновении конфликтных и иных проблемных ситуаций, свидетельствующих о возможном наличии признаков коррупции, организует экспертное изучение этих ситуаций с целью последующего информирования правоохранительных органов для принятия соответствующих мер;
- вырабатывает рекомендации по организации мероприятий по просвещению и агитации участников образовательного процесса, в целях формирования у них навыков антикоррупционного поведения, а также нетерпимого поведения, а также нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям.

4. Порядок формирования и деятельности комиссии

4.1. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии из числа работников учреждения в количестве 5 человек. Председателем комиссии является директор учреждения.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

4.3. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии,

секретарь комиссии и члены комиссии принимают участие в работе комиссии на общественных началах.

4.3. Комиссия формируется из числа работников учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

4.4. Число представителей общественности должно составлять не менее одной пятой состава комиссии.

4.5. Работой комиссии руководит председатель комиссии.

4.6. Основной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся не реже одного раза в квартал в соответствии с планом ее работы. В случае необходимости могут проводиться внеплановые заседания комиссии.

4.7. Решения комиссии, принятые в пределах ее компетенции, подлежат обязательному рассмотрению директором учреждения.

4.8. Повестку дня и порядок рассмотрения вопросов на заседаниях комиссии определяет председатель комиссии по представлению секретаря комиссии.

4.9. Члены комиссии направляют свои предложения по формированию плана заседаний комиссии на предстоящий квартал секретарю комиссии не позднее 20 числа последнего месяца текущего квартала.

4.10. Лицо, указанное в качестве исполнителя первым, обеспечивает организационную подготовку вопроса к рассмотрению на заседании комиссии, готовит обобщенную справку (доклад), проект решения комиссии и документы, связанные с исполнением решения комиссии.

4.11. Все необходимые материалы и проект решения комиссии по рассматриваемому вопросу должны быть представлены секретарю комиссии не позднее чем за 5 дней до проведения заседания комиссии.

4.12. Для участия в работе комиссии могут быть приглашены с правом совещательного голоса представители государственных, муниципальных, правоохранительных и судебных органов.

4.13. Для подготовки вопросов, вносимых на рассмотрение комиссии, и подготовки проектов решений комиссии по решению председателя комиссии могут создаваться рабочие группы (комиссии) из числа членов комиссии, представителей органов местного самоуправления по согласованию, заинтересованных в обсуждении вопросов, выносимых на рассмотрение комиссии, а также экспертов и специалистов, при необходимости приглашаемых для работы в комиссии.

4.14. Решение о создании рабочей группы (комиссии) и ее составе принимается председателем комиссии с учетом предложений членов Комиссии.

4.15. Заседания комиссии ведет председатель комиссии.

4.16. Работа комиссии строится на основе плана, утверждаемого председателем комиссии.

4.17. Заседание комиссии является правомочным в случае присутствия на нем не менее двух третей общего числа его членов.

4.18. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии и оформляется протоколом заседания. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

4.19. Протокол заседания подписывается секретарем комиссии и председателем комиссии.

5. Полномочия председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии:

5.1. Председатель комиссии:

- 1) осуществляет руководство деятельностью комиссии;
- 2) созывает заседания комиссии;
- 3) утверждает повестки заседаний комиссии;
- 4) ведет заседания комиссии;
- 5) подписывает протоколы заседаний комиссии и другие документы, подготовленные комиссией;
- 6) в случае необходимости приглашает для участия в заседаниях комиссии представителей государственных, муниципальных, правоохранительных и судебных органов..

5.2. В случае отсутствия председателя комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя комиссии.

5.3. Секретарь комиссии:

- 1) осуществляет подготовку заседаний комиссии, составляет планы его работы, формирует проекты повесток заседаний комиссии, принимает участие в подготовке материалов по внесенным на рассмотрение комиссии вопросам;
- 2) ведет документацию комиссии, составляет списки участников заседания комиссии, уведомляет их о дате, месте и времени проведения заседания комиссии и знакомит с материалами, подготовленными для рассмотрения на заседании комиссии;
- 3) контролирует своевременное представление материалов и документов для рассмотрения на заседаниях комиссии;
- 4) составляет и подписывает протоколы заседаний комиссии;
- 5) осуществляет контроль выполнения решений комиссии;
- 6) выполняет поручения председателя комиссии.

5.4. Члены комиссии:

- могут вносить предложения по планам работы комиссии и проектам повесток заседаний комиссии, по порядку рассмотрения и существу обсуждаемых вопросов, выступать на заседаниях комиссии;

- имеют право знакомиться с документами и материалами, непосредственно касающимися деятельности комиссии.

5.5. Делегирование членом комиссии своих полномочий иным лицам не допускается.

5.6. В случае отсутствия члена комиссии на заседании он вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме,

которое доводится до участников заседания комиссии и отражается в протоколе.

6. Обеспечение деятельности комиссии

6.20. Организационное, правовое и техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляет директор (заведующий) учреждения.

6.21. Финансовое обеспечение деятельности комиссии и реализации антикоррупционных мер в учреждении осуществляется за счет средств учреждения.

**ПОРЯДОК
УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О ФАКТАХ
ОБРАЩЕНИЯ В ЦЕЛЯХ СКЛОНЕНИЯ РАБОТНИКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 39»
К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Порядок разработан в целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и определяет:

- процедуру уведомления работодателя работником муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения 2Основная общеобразовательная школа № 39» (далее - работник) о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- перечень сведений, содержащихся в уведомлении работника о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление);
- порядок регистрации уведомлений;
- порядок организации проверки сведений, содержащихся в уведомлениях.

**2. ПРОЦЕДУРА УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ
О ФАКТАХ ОБРАЩЕНИЯ К РАБОТНИКУ В ЦЕЛЯХ
СКЛОНЕНИЯ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

2.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 39» (далее – муниципальное учреждение) обо всех случаях непосредственного обращения к нему каких-либо лиц с целью склонения к злоупотреблению служебным положением, даче или получению взятки, злоупотреблению полномочиями либо иному незаконному использованию 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.

2.2. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах (Приложение 6.1).

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю муниципального учреждения, в котором он замещает должность, не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем муниципального учреждения, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

2.3. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес муниципального учреждения заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ СВЕДЕНИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В УВЕДОМЛЕНИИ

3.1. К перечню сведений, которые указываются в уведомлении, относятся:

- фамилия, имя, отчество лица, представившего уведомление;
- замещаемая им должность в муниципальном учреждении;
- дата, время, место, обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- характер обращения;
- данные о лицах, обратившихся в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- иные сведения, которые необходимо сообщить по факту обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- дата представления уведомления;
- подпись лица, представившего уведомление, и контактный телефон.

3.2. К уведомлению должны быть приложены все имеющиеся документы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4. ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ

4.1. Уведомления о фактах обращения в целях склонения работников муниципального учреждения к совершению коррупционных правонарушений регистрируются в день поступления.

4.2. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя муниципального учреждения и печатью (Приложение 6.2).

В журнале указываются:

- порядковый номер уведомления;
- дата и время принятия уведомления;
- фамилия и инициалы лица, обратившегося с уведомлением;
- дата и время передачи уведомления работодателю;
- краткое содержание уведомления;
- фамилия, инициалы и подпись ответственного лица, зарегистрировавшего уведомление.

4.3. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

4.4. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю муниципального учреждения не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕРКИ СВЕДЕНИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В УВЕДОМЛЕНИИ

5.1. В течение трех рабочих дней руководитель муниципального учреждения рассматривает поступившее уведомление о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, принимает решение о проведении проверки содержащихся в нем сведений и определяет круг лиц и комплекс мероприятий для проведения данной проверки.

5.2. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, должна быть завершена не позднее чем через месяц со дня принятия решения о ее проведении. Результаты проверки сообщаются руководителю муниципального учреждения в форме письменного заключения.

5.3. При установлении в результате проверки обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков преступления или административного правонарушения, руководитель муниципального учреждения направляет копии уведомления и материалов проверки для рассмотрения в органы прокуратуры или другие государственные органы.

5.4. Уведомление, письменное заключение по результатам проверки, информация, поступившая из прокуратуры или других государственных органов по результатам рассмотрения уведомления, приобщаются к личному делу работника.

Директору Основной школы № 39

от _____
(ФИО, должность работника)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о фактах обращения в целях склонения работника муниципального учреждения к совершению коррупционных правонарушений

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» я, _____

_____ (ФИО, должность работника муниципального учреждения)

настоящим уведомляю об обращении ко мне _____ (дата, место, время)

гр. _____
(данные о лицах, обратившихся к работнику муниципального учреждения: ФИО, место работы и т.д.)

в целях склонения меня к совершению действий коррупционного характера, а именно:

(указать характер обращения, перечислить факты и обстоятельства склонения работника муниципального учреждения к совершению коррупционных правонарушений; указать иные сведения, которые работник муниципального учреждения считает необходимым сообщить)

Дата _____ Подпись _____
Контактный телефон _____

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации
«__» _____ г. за № _____

_____ (ФИО ответственного лица)

К уведомлению должны быть приложены все имеющиеся документы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника муниципального учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников муниципальных учреждений к совершению коррупционных правонарушений

№ п\п	Дата и время принятия уведомления	ФИО работника, обратившегося с уведомлением	Дата и время передачи уведомления работодателю	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись сотрудника, зарегистрировавшего уведомление	Примечание

Положение
о добровольных пожертвованиях в Муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении
«Основная Общеобразовательная школа № 39»

1. Общие положения

1.1. Положение регулирует порядок привлечения, расходования и учета добровольных пожертвований и целевых взносов физических и юридических лиц муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 39» (далее – школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 11.08.1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 39»

1.3. Добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц школе являются благотворительной деятельностью граждан и юридических лиц (в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц) по добровольной, бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче имущества, в том числе денежных средств и (или) объектов интеллектуальной собственности, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

2. Цели и задачи, порядок привлечения добровольных пожертвований

2.1. Благотворительная деятельность физических и юридических лиц осуществляется в целях содействия деятельности в сфере образования. Добровольные пожертвования и целевые взносы привлекаются на обеспечение выполнения уставной деятельности учреждения.

2.2. Добровольные пожертвования и целевые взносы физических или юридических лиц могут привлекаться учреждением только на добровольной основе.

2.3. Физические и юридические лица вправе определять цели и порядок использования своих добровольных пожертвований и целевых взносов.

2.4. Школа, общешкольный родительский комитет 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 и целевых взносов.

2.5. Если цели добровольного пожертвования не обозначены, то они используются администрацией школы по согласованию с общешкольным родительским комитетом 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. Добровольные пожертвования и целевые взносы могут быть переданы физическими и юридическими лицами школе в виде бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передачи в собственность имущества, денежных средств, объектов интеллектуальной собственности, наделения правами владения, пользования и распоряжения любыми объектами права собственности, выполнения работ, предоставления услуг.

3.2. Добровольные пожертвования могут также выражаться в добровольном безвозмездном выполнении работ и оказании услуг (добровольческая деятельность), в том числе по ремонту, уборке помещений школы и прилегающей к нему территории, ведения спецкурсов, кружков, секций, оформительских и других работ, оказания помощи в проведении мероприятий.

3.3. Передача добровольного пожертвования и целевого взноса осуществляется физическими лицами на основании заявления, юридическими лицами на основании договора, согласно приложениям к настоящему Положению. Договор на добровольное пожертвование может быть заключен с физическим лицом по желанию гражданина (Приложения 7.1).

3.4. Добровольные пожертвования и целевые взносы в виде денежных средств перечисляются на счет школы. В платежном документе может быть указано целевое назначение взноса.

3.5. Добровольные пожертвования и целевые взносы в виде имущества передаются по акту приема-передачи, который является неотъемлемой частью договора пожертвования.

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

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

4. Порядок расходования добровольных пожертвований

4.1. Распоряжение привлеченными добровольными пожертвованиями осуществляет директор школы в соответствии с утвержденной сметой, согласованной с общешкольным родительским комитетом.

4.2. Расходование привлеченных средств школой должно производиться строго в соответствии с целевым назначением добровольного пожертвования и целевого взноса, определенном физическими или юридическими лицами, либо общешкольным родительским комитетом.

5. Ответственность и обеспечение контроля расходования добровольных пожертвований

5.1. Общешкольный родительский комитет осуществляют контроль за переданными школе добровольными пожертвованиями и целевыми взносами.

5.2. При привлечении добровольных пожертвований и целевых взносов школа обязана ежегодно представлять письменные отчеты об использовании средств общешкольному родительскому комитету и родительской общественности.

5.3. Ответственность за нецелевое использование добровольных пожертвований и целевых взносов несет директор школы.

5.4. По просьбе физических и юридических лиц, осуществляющих добровольное пожертвование и целевой взнос, школа предоставляет им информацию о его использовании.

ДОГОВОР ДОБРОВОЛЬНОГО ДЕНЕЖНОГО ПОЖЕРТВОВАНИЯ

№ _____ «___» _____ 20__ г.

(наименование юридического лица) именуемый в дальнейшем – Благотворитель, в лице _____, действующего на основании _____ и муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 39», именуемое в дальнейшем Благополучатель, в лице директора _____, 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 _____ (_____) рублей (Сумма прописью) (сумма цифрами) в целях:

(возможно указать; смотри пункт 2.5. Положения)

1.2. Пожертвованные денежные средства имеют объявленное назначение и могут использоваться только в целях, указанных в пункте 1.1. 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. ОТЧЕТ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЯ

2.1. Благополучатель не позднее трех рабочих дней с момента получения простого требования Благотворителя обязан предоставить ему письменный либо устный отчет о расходовании добровольного пожертвования.

2.2. К отчету могут быть приложены материалы и документы, на которые Благополучатель ссылается в отчете.

2.3. Отказ от принятия отчета Благополучателя может быть только мотивированным и изложенным в письменной форме. Отказ доводится до Благополучателя незамедлительно

3. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

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

3.8. Настоящий 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

(ФИО)

Директор школы _____ (Ф.И.О.)