

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 123
(МАОУ СОШ № 123)

ПРИКАЗ

«30» августа 2023 г.

№ 326/17-8

**Об утверждении Положения о мониторинге эффективности реализации мер
по предупреждению коррупции в МАОУ СОШ № 123**

Во исполнение Федерального закона от 25.12. 2008 № 273- ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке антикоррупционной политики организациями, учредителями (акционерами, участниками) которых являются Свердловская область, муниципальные образования, расположенные на территории Свердловской области, утвержденных Департаментом противодействия коррупции Свердловской области от 02.05.2023 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о мониторинге эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в МАОУ СОШ № 123.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



О.В. Старикова

**Положение о мониторинге эффективности реализации мер
по предупреждению коррупции в МАОУ СОШ №123**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.08.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, «Методическими рекомендациями по разработке антикоррупционной политики организациями, учредителями (акционерами, участниками) которых являются Свердловская область, муниципальные образования, расположенные на территории Свердловской области» одобренными Комиссией по координации работы по противодействию коррупции в Свердловской области (пункт 9 вопроса II протокола от 02.05.2023 №1-К)

2. Цель

2.1. Мониторинг позволяет актуализировать антикоррупционную политику организации и обеспечить ее соответствие меняющимся требованиям законодательств, выявить существующие недостатки и определить дополнительные возможности для оптимизации системы антикоррупционных мер.

3. Элементы мониторинга

3.1. Мониторинг может включать как минимум три ключевых элемента:

1) Формальные количественные показатели:

- количество работников, на которых распространяются те или иные антикоррупционные стандарты;
- количество работников, в деятельности которых был выявлен конфликт интересов, а также количество работников, самостоятельно уведомивших о конфликте интересов;
- количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за несоблюдение антикоррупционных стандартов;
- количество случаев и результаты судебного обжалования примененных мер дисциплинарной ответственности;
- количество сотрудников, прошедших то или иное обучение по вопросам противодействия коррупции;
- количество сообщений о возможных коррупционных правонарушениях, поступивших по различным каналам, доля подтвердившихся сообщений;
- количество жалоб заявителей о коррупции на применение в отношении них репрессий и доля подтвердившихся жалоб;
- количество случаев направления материалов о возможных административных правонарушениях и преступлениях коррупционной направленности в правоохранительные органы;
- количество работников, привлеченных к уголовной ответственности за совершение определенных преступлений коррупционной направленности;
- количество сделок, проанализированных на наличие "индикаторов коррупции", и доля сделок, в которых индикаторы коррупции были выявлены;
- количественные данные об использовании подраздела официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по вопросам противодействия коррупции и т.д.

2) Оценка знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

3.2. Организациям рекомендуется не ограничиваться только количественными показателями, так как они не позволяют дать реальную оценку тому, насколько хорошо сотрудники организации знакомы с требованиями антикоррупционного законодательства и соответствующих локальных антикоррупционных актов организации, и сформировано ли у них понимание того, как они должны вести себя в типовых, возникающих в реальной практике, спорных ситуациях.

В этой связи рекомендуется периодически устраивать проверку знаний работниками антикоррупционного законодательства и антикоррупционных стандартов организации (например, в форме тестирования), а также предлагать для решения короткие кейсы, основанные на реальных ситуациях, встречающихся в трудовой деятельности работников организации.

Такую оценку целесообразно проводить не только в связи с обучением работников, но и отдельно на регулярной основе (например, ежегодно).

3) Анализ выявленных правонарушений.

3.3. Все установленные факты совершения работниками коррупционных правонарушений, особенно случаи привлечения работников к уголовной ответственности за совершение преступлений коррупционной направленности, должны подвергаться детальному анализу.

3.4. В рамках анализа особое внимание рекомендуется обратить на следующие вопросы:

- Была ли выявлена возможность совершения соответствующего коррупционного правонарушения при оценке коррупционных рисков?
- Были ли приняты меры по минимизации соответствующего коррупционного риска?
- Почему принятые меры оказались недостаточными?
- Могут ли быть предложены дополнительные меры предотвращения соответствующих коррупционных правонарушений?

4. Итоги мониторинга

4.1. По итогам мониторинга рекомендуется формировать и направлять на имя руководителя организации сводный отчет (например, ежегодный) о реализации в организации мер по предупреждению коррупции, содержащий, в случае необходимости, предложения по их совершенствованию. Форма мониторинга эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в учреждениях и организациях содержится в приложении 1 к данному положению.

4.2. В течение года целесообразно также обеспечить представление руководителю организации на регулярной основе (например, ежеквартально) кратких докладов о состоянии работы в сфере противодействия коррупции.