

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО РАЙОНА»  
Красноярского края

---

ПРИКАЗ

10.03.2016

г. Шарыпово

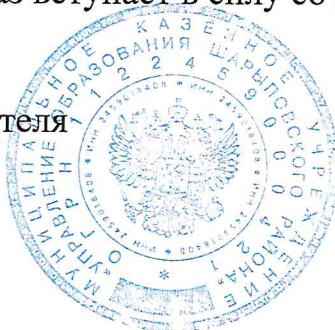
№ 65

Об утверждении локальных нормативных актов, регламентирующих анткоррупционную деятельность

На основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Красноярского края от 07.07.2009 № 8-3610 «О противодействии коррупции в Красноярском крае»,  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об анткоррупционной политике в (с планом реализации анткоррупционных мероприятий на 2016 год) согласно приложению № 1.
2. Утвердить Положение о конфликте интересов в муниципальном казенном учреждении «Управление образования Шарыповского района» согласно приложению № 2.
3. Утвердить Порядок уведомления о склонении к совершению коррупционных нарушений согласно приложению № 3.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. руководителя



Г.А. Соломонюк

Г.А. Соломонюк

С приказом ознакомлены:

\_\_\_\_\_ А.В. Зайцева  
\_\_\_\_\_ В.Э. Богданова  
\_\_\_\_\_ Е.М. Кучеренко  
\_\_\_\_\_ Н.С. Качаева  
\_\_\_\_\_ А.А. Капралова  
\_\_\_\_\_ И.А. Шабанова  
\_\_\_\_\_ Е.С. Драбков  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Гашкова  
\_\_\_\_\_ Ю.Н. Пойманова  
\_\_\_\_\_ Т.Г. Ивлева  
\_\_\_\_\_ М.С. Тимофеева  
\_\_\_\_\_ Д.В. Ахадова  
\_\_\_\_\_ А.В. Валинурова  
\_\_\_\_\_ И.А. Деобальд  
\_\_\_\_\_ А.С. Зaborских  
\_\_\_\_\_ О.А. Сопина  
\_\_\_\_\_ С.Г. Первова  
\_\_\_\_\_ Н.В. Маркитан  
\_\_\_\_\_ Н.Б. Ильиных  
\_\_\_\_\_ С.В. Погорелова  
\_\_\_\_\_ А.С. Семенко  
\_\_\_\_\_ З.Д. Азимова

Приложение № 1  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКУ УО ШР  
от «10» 03 2016 г. № 63

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об антикоррупционной политике**  
**муниципального казенного учреждения «Управление образования**  
**Шарыповского района»**

**1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной деятельности муниципальном казенном учреждении «Управление образования Шарыповского района»**

Антикоррупционная политика муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района» (далее – МКУ УО ШР) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику МКУ УО ШР являются также Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав МКУ УО ШР и другие локальные акты.

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, принимаемые в МКУ УО ШР, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;
- 7) запрет на работу в учреждении родственников и членов семьи на условии их прямой подчиненности друг другу;
- 8) запрет на совершение сделок с родственниками и членами их семьи.

Действие указанных запретов распространяется на следующих лиц:

- а) родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющих общих отца или мать) братья и сестры;
- б) усыновители, усыновленные;
- в) двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники;
- г) супруги (муж, жена);
- д) братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

Антикоррупционная политика МКУ УО ШР направлена на реализацию данных мер.

**2. Используемые в политике понятия 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 (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 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 (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 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 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).

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

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

### **3.Основные принципы антикоррупционной деятельности**

Системы мер противодействия коррупции в МКУ УО ШР основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики МКУ УО ШР действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской

Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовыми актами, применимым к МКУ УО ШР.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников МКУ УО ШР 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 МКУ УО ШР, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников МКУ УО ШР 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 МКУ УО ШР за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в МКУ УО ШР антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для МКУ УО ШР работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

5. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

В учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является руководитель.

#### **4. Определение и закрепление обязанностей работников МКУ УО ШР, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

Обязанности работников МКУ УО ШР в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников МКУ УО ШР.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МКУ УО ШР;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в

интересах или от имени МКУ УО ШР;

- незамедлительно информировать руководителя МКУ УО ШР о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя МКУ УО ШР о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами МКУ УО ШР или иными лицами;
- сообщить непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Положением об антикоррупционной политике».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником 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 ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

## **7. Установление перечня реализуемых МКУ УО ШР антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников МКУ УО ШР. Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов. Введение в муниципальные контракты, связанные с хозяйственной деятельностью МКУ УО ШР, стандартной антикоррупционной оговорки. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.). Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами МКУ УО ШР

	<p>или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МКУ УО ШР, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в МКУ УО ШР.</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля МКУ УО ШР требованиям антикоррупционной политики МКУ УО ШР	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p>
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции</p>

В качестве приложения к антикоррупционной политике в МКУ УО ШР ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

## 8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и

видов деятельности МКУ УО ШР, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками МКУ УО ШР коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды МКУ УО ШР.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности МКУ УО ШР и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее: характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»; должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным; вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

## **9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МКУ УО ШР является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в МКУ УО ШР следует принять Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в МКУ УО ШР;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником МКУ УО ШР и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУ УО ШР могут быть положены следующие принципы:

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

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУ УО ШР – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов. В организации возможно установление различных видов 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МКУ УО ШР рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МКУ УО ШР может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

МКУ УО ШР 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 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МКУ

УО ШР;

- увольнение работника из МКУ УО ШР по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МКУ УО ШР.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является непосредственно руководитель МКУ УО ШР. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В МКУ УО ШР должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами МКУ УО ШР по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности МКУ УО ШР (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

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

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для учреждений, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита МКУ УО ШР может способствовать

профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности МКУ УО ШР. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности МКУ УО ШР и обеспечение соответствия деятельности МКУ УО ШР требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов МКУ УО ШР. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой МКУ УО ШР, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности МКУ УО ШР;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности МКУ УО ШР и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

#### **10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику МКУ УО ШР**

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.



Приложение № 1  
к Положению об  
антикоррупционной политике  
муниципального казенного учреждения  
«Управление образования Шарыповского района»

Соглашение  
о соблюдении требований Положения об антикоррупционной политике  
муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района»

г. Шарыово

«\_\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ год

Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Шарыповского района», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице руководителя \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настояще соглашение о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Положением об антикоррупционной политике муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района», утвержденным приказом от \_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_ (далее - Положение об антикоррупционной политике), и обязуется соблюдать установленные Положением об антикоррупционной политике требования.

2. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Положением об антикоррупционной политике обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взяток (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам МКУ УО ШР в целях безвозвратного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. Работник обязан уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени МКУ УО ШР осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

4. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Положения об антикоррупционной политике и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в т.ч. – применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размере, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

6. Работнику известно о том, что Работодатель стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в МКУ УО ШР.

Соблюдение Работником принципов и требований Положения об антикоррупционной политике учитывается при выдвижении Работника на замещение высшестоящих должностей.

7. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Положением об антикоррупционной политике.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Положения об антикоррупционной политике вступает в силу с «\_\_» 20\_\_ года, и действует до прекращения (расторжения) трудового договора №\_\_ от «\_\_» 20\_\_ года.

9. Настоящее соглашение о соблюдении требований Положений об антикоррупционной политике является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего соглашения хранится у Работодателя в личном деле работника, второй экземпляр - у Работника.

10. Реквизиты и подписи сторон:

Работодатель:

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Работник:

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

**ПЛАН**  
реализации антикоррупционных мероприятий  
в муниципальном казенном учреждении «Управление образования Шарыповского района»  
на 2016-2017 годы

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников МКУ УО ШР (заключение Соглашений о соблюдении требований Положений об антикоррупционной политике МКУ УО ШР)	до 30.09.2016	Руководитель МКУ УО ШР, юристконсульт
2	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов (далее – положение):  - разработка проекта положения; - согласование проекта положения представителями работников МКУ УО ШР; - подготовка и принятие локального нормативного акта (приказа) об утверждении положения; - ознакомление работников МКУ УО ШР с приказом и организация изучения ими утвержденного положения; - внедрение положения (введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов и т.д.)	II-III квартал 2016 года  до 01.08.2016 до 20.08.2016  до 25.08.2016  до 30.09.2016  до 30.09.2016	Юристконсульт Секретарь комиссии по антикоррупционной политике  Комиссия по антикоррупционной политике  Комиссия по антикоррупционной политике  Руководитель МКУ УО ШР
3	Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур (введение процедур информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организаций или иными лицами, а	IV квартал 2016 года  до 01.08.2016	Специалист по кадрам

	<p>также порядка рассмотрения таких сообщений, с одновременным введением процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка проекта приказа (о введении данных процедур, порядке рассмотрения вышеуказанных сообщений);</li> <li>- согласование проекта положения представителями работников МКУ УО ШР;</li> <li>- подготовка и принятие локального нормативного акта (приказа) об утверждении положения;</li> <li>- ознакомление работников МКУ УО ШР с приказом и организация изучение ими утвержденного положения;</li> </ul>	до 20.08.2016 до 25.08.2016 до 30.09.2016	Секретарь комиссии по антикоррупционной политике  Комиссия по антикоррупционной политике  Руководитель МКУ УО ШР
4	<p>Введение в муниципальные контракты, связанные с хозяйственной деятельностью МКУ УО ШР, стандартной антикоррупционной оговорки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка стандартной антикоррупционной оговорки в муниципальные контракты;</li> </ul>	с 01.01.2017 до 01.08.2016	Юристконсульт  Специалист по кадрам, юристконсульт
5	<p>Ознакомление работников под роспись с законодательством Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции и с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в МКУ УО ШР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при приеме на работу;</li> <li>- с вновь принятыми нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами (приказами)</li> </ul>	Постоянно	Специалист по кадрам
6	<p>Организация и проведение обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции (при наличии финансирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственных за реализацию Положения об антикоррупционной политике учреждения;</li> <li>- остальных работников МКУ УО ШР;</li> </ul>	Весь период 2016 года  2016 год	Руководитель МКУ УО ШР

7	Индивидуальное консультирование работников МКУ УО ШР по вопросам: положений и требований Положения об антикоррупционной политике МКУ УО ШР, применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	Постоянно	Специалист по кадрам
8	Продолжить работу с документами в электронной системе документооборота, позволяющей осуществлять ведение учета и контроля исполнения документов для исключения проявления коррупционных рисков при рассмотрении обращений граждан и организаций	Постоянно	Работники МКУ УО ШР
9	Подготовка материалов о проводимой работе по реализации антикоррупционных мероприятий и достигнутых результатах в сфере профилактики, предупреждения и противодействия коррупции	до 15.02.2016 и далее ежегодно	Секретарь комиссии по антикоррупционной политике
10	Осуществление контроля за реализацией Плана	Постоянно	Руководитель МКУ УО ШР



Приложение № 2  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКУ УО ШР  
от «\_\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_

## **Положение о конфликте интересов муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района»**

### **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района» (далее – МКУ УО ШР) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МКУ УО ШР и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого МКУ УО ШР.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **2. Используемые в положении понятия и определения**

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) 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) 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.

**Положение о конфликте интересов** (далее положение) – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **3. Круг лиц подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников МКУ УО ШР вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с МКУ УО ШР на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУ УО ШР**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУ УО ШР положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Работники МКУ УО ШР в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУ УО ШР – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МКУ УО ШР и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов работники МКУ УО ШР могут использовать следующие способы:

- 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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

МКУ УО ШР принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МКУ УО ШР рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МКУ УО ШР может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения МКУ УО ШР может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МКУ УО ШР;
- увольнение работника из МКУ УО ШР по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 МКУ УО ШР.

## **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальники отделов;
- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в МКУ УО ШР.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя МКУ УО ШР, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника отдела, в котором работник работает;
- юрисконсульта МКУ УО ШР.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель МКУ УО ШР в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **8. Ответственность работников МКУ УО ШР за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.



Приложение № 3  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКУ УО ШР  
от «\_\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_

## **ПОРЯДОК**

### **уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения работника муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района» к совершению коррупционных правонарушений**

Уведомление представителя нанимателя (работодателя) обо всех случаях обращения к работнику муниципального казенного учреждения «Управление образования Шарыповского района» (далее – МКУ УО ШР) каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (далее – Уведомление) заполняется и передается работником в отдел кадров МКУ УО ШР в произвольной форме или в соответствии с приложением № 1 к настоящему порядку незамедлительно, когда работнику стало известно о фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения.

При нахождении работника МКУ УО ШР не при исполнении служебных обязанностей и вне пределов места работы о факте склонения его к совершению коррупционного правонарушения и других изложенных выше фактах коррупционной направленности он обязан уведомить по любым доступным средствам связи представителя нанимателя (работодателя) или отдел кадров, а по прибытии к месту работы оформить соответствующее уведомление в письменной форме.

К Уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника МКУ УО ШР к совершению коррупционных правонарушений, а также изложенные выше факты коррупционной направленности.

Работник обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Отдел кадров производит регистрацию Уведомления в журнале регистрации (приложение № 2).

После регистрации Уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение директору кадетского корпуса с целью последующей организации проверки содержащихся в нем сведений и назначает ответственное лицо за проведение проверки.



Приложение № 1

Уведомление представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

Руководителю МКУ УО ШР

ФИО

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

\_\_\_\_\_  
(Должность)

Уведомляю о факте обращения в целях склонения меня к коррупционному правонарушению (далее – склонение к правонарушению) со стороны

\_\_\_\_\_.  
(указывается Ф.И.О., должность, все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к правонарушению)

Склонение к правонарушению производилось в целях осуществления мною

\_\_\_\_\_.  
(указывается сущность предполагаемого правонарушения)

Склонение к правонарушению осуществлялось посредством

\_\_\_\_\_.  
(способ склонения)

Склонение к правонарушению произошло в \_\_\_\_\_ ч. \_\_\_\_\_ мин., «\_\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

в \_\_\_\_\_.  
(город, адрес)

Склонение к правонарушению производилось

\_\_\_\_\_.  
(обстоятельства склонения)

\_\_\_\_\_ (дата заполнения уведомления)

\_\_\_\_\_ (подпись)



**Журнал регистрации  
уведомлений представителя нанимателя (работодателя)  
о фактах обращения в целях склонения работника  
к совершению коррупционных правонарушений**

№ п/п	Дата регистрац ии уведомле ния	Присвоенн ый регистраци онный номер	Ф.И.О. подавшего уведомлен ие	Подпись подавшего уведомление	Ф.И.О. регистратора	Подпись регистратора
1	2	3	4	5	6	7

