

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ
ПИЖАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

ПРИКАЗ

03.11.2022

№ 54-ОД

пгт Пижанка

**Об утверждении нормативных правовых актов по противодействию
коррупции в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр
образования Пижанского муниципального округа»**

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

1. Ответственность за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений возлагаю на себя, директора Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» Попену Н.В., а именно:

1.1. обеспечение соблюдения работниками Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами;

1.2. принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов в работе;

1.3. обеспечение деятельности комиссии по противодействию коррупции;

1.4. оказание работникам консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения работников;

1.5. обеспечение реализации работниками обязанности уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные (муниципальные) органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

1.6. проверки соблюдения работниками требований к служебному поведению;

1.7. проведение служебных проверок;

1.8. взаимодействие с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

1.9. организация правового просвещения работников;

1.10. подготовка в соответствии с компетенцией проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции;

2. Утвердить Положение об антикоррупционной политике в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» приложению № 1.

3. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 2.

4. Утвердить Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 3.

5. Создать и утвердить комиссию по противодействию коррупции в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 4.

6. Утвердить положение о комиссии по противодействию коррупции в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 5.

7. Утвердить порядок составления Плана мероприятий антикоррупционной направленности согласно приложению № 6.

8. Утвердить Порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений согласно приложению № 7.

9. Утвердить положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 8.

10. Утвердить Положение о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции согласно приложению № 9.

11. Утвердить Порядок оценки коррупционных рисков в деятельности Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» согласно приложению № 10.

12. Приказы Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» признать утратившими силу:

от 11.01.2022 № 1/2 –ОД «Об утверждении положения о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции»;

от 11.01.2022 № 1/3 –ОД «Об утверждении положения сообщения директора, работника МКУ «РЦ образования Пижанского округа» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи, оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;

от 11.01.2022 № 1/4 –ОД «Об утверждении Порядка уведомления работников представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений»;

от 11.01.2022 № 1/5 –ОД «Об утверждении Порядка уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, сотрудников муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»»;

от 11.01.2022 № 1/6 –ОД «Об антикоррупционной рабочей Группе и мероприятиях антикоррупционной направленности».

13. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Попенова

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Положение
об антикоррупционной политике в Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Положение) устанавливает основные принципы антикоррупционной политики и контроль за их соблюдением в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее- Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международно-правовыми актами, направленными на борьбу с коррупцией, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, Уставом Учреждения.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

1.4. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения его приказом Учреждения и действует до утверждения нового Положения.

1.5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены приказом Учреждения.

**2. Цели и задачи антикоррупционной политики
Учреждения**

2.1. Основной целью антикоррупционной политики Учреждения является устранение причин развития и формирования условий существования коррупции в Учреждении.

2.2. Задачи антикоррупционной политики:

- разработка и осуществление мер по предупреждению, пресечению и минимизации последствий коррупционных действий в Учреждении;
- выявление и предотвращение вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;

- устранение внешних факторов, способных вовлечь Учреждение в коррупционную деятельность;
- создание системы возмещения вреда, причиненного коррупционными действиями Учреждения;
- разработка стимулов для работников не склонных к коррупционным действиям и не уличенным в коррупционной деятельности.

3. Реализация антикоррупционной политики в Учреждении

3.1. Для выполнения задач, изложенных в разделе 2 настоящего Положения, в Учреждении создается комиссия по противодействию коррупции (далее - Антикоррупционная комиссия).

3.2. Антикоррупционная комиссия создается в количестве не менее 3 человек. В ее состав входят работники Учреждения, представители профсоюза.

3.3. Члены антикоррупционной комиссии назначаются приказом Учреждения.

3.4. Возглавляет работу Антикоррупционной комиссии председатель Антикоррупционной комиссии, назначаемый приказом Учреждения.

3.5. Деятельность Антикоррупционной комиссии направлена на выявление фактов нарушения антикоррупционного законодательства либо предотвращения действий работников, которые могут привести к коррупционным действиям.

3.6. Антикоррупционная комиссия для выполнения вышеуказанных задач имеет право проводить различные проверки, осуществлять запросы в учреждения, подведомственные Управлению образования, знакомиться с личными делами работников Учреждения.

3.7. Любой работник Учреждения вправе обратиться в Антикоррупционную комиссию, в том числе анонимно, с заявлением о ставшем ему известном факте нарушения антикоррупционной политики либо о возможном нарушении антикоррупционной политики.

3.8. В случае выявления факта нарушения антикоррупционного законодательства Антикоррупционная комиссия проводит расследование данного факта, выявляет причины совершения коррупционного действия, определяет последствия и докладывает руководителю Учреждения.

3.9. Руководитель Учреждения на основании доклада комиссии принимает соответствующие меры по привлечению виновных к ответственности и устранению последствий вреда, причиненного коррупционными действиями.

3.10. В случае выявления Антикоррупционной комиссией обстоятельств, которые могут спровоцировать совершение работниками Учреждения коррупционных действий, Антикоррупционная комиссия вместе с профсоюзным органом проводят беседы с указанным работником, выясняют причины, которые привели к созданию подобной ситуации, предоставляют руководителю Учреждения рекомендации по принятию мер для

предотвращения подобных ситуаций в отношении данного работника и остальных работников в целом, выявляют работников, попадающих в группу риска по схожим причинам.

3.11. В случае если Антикоррупционной комиссии стало известно о факте нарушения антикоррупционной политики третьими лицами в отношении Учреждения, Антикоррупционная комиссия обязана немедленно доложить об этом руководителю Учреждения для привлечения соответствующих правоохранительных органов и предотвращения причинения вреда Учреждению.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Кодекс этики и служебного поведения
работников Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр
образования Пижанского муниципального округа»**

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Кодекс этики) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, международно-правовыми актами, направленными на борьбу с коррупцией, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс этики представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Работники) независимо от замещаемой ими должности.

3. Гражданин Российской Федерации, устраивающийся на работу в Муниципальное казённое учреждение «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Учреждение), обязан ознакомиться с положениями Кодекса этики и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

4. Каждый Работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса этики, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от Работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса этики.

5. Целью Кодекса этики является установление этических норм и правил служебного поведения Работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Работников, доверия граждан к органам Учреждения и обеспечение единых норм поведения Работников.

6. Кодекс этики призван повысить эффективность выполнения Работниками своих должностных обязанностей.

7. Кодекс этики служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к работе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников и их самоконтроля.

8. Знание и соблюдение Работниками положений Кодекса этики является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения Работников

9. Основные принципы служебного поведения Работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на работе.

10. Работники, сознавая ответственность перед муниципалитетом, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения, так и Работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы, либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с трудовой деятельностью;

з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) 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;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния работников Учреждения и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

р) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

т) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

11. Работники обязаны:

а) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Кировской области и органов местного самоуправления, Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области, Учреждения;

б) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

12. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является обязанностью Работника.

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

14. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При приеме на работу и исполнении должностных обязанностей Работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

15. Работнику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные Работниками в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения и передаются Работниками по акту в Учреждение, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

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

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

17. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам:

- должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо в подведомственных учреждениях благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- Работник призван:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- б) принимать меры по предупреждению коррупции;

- в) не допускать случаев принуждения Работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

- должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Рекомендательные этические правила служебного Поведения Работников

18. В служебном поведении Работникам 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.

19. В служебном поведении Работникам воздерживается от:

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

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

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

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

20. 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.

21. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса этики

22. Нарушение Работником положений Кодекса этики подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по противодействию коррупции в соответствии с действующим законодательством, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса этики влечет применение к Работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение Работниками положений Кодекса этики учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Правила обмена деловыми подарками
и знаками делового гостеприимства в Муниципальном казённом
учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального
округа»**

1. Настоящие Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Правила) в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей, его сдачи, оценки и реализации (выкупа) определяет правила сообщения руководителю Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Руководитель) работниками Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Работники) о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, порядок сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.

2. Для целей настоящего Порядка используются следующие понятия:

"подарок, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями" - подарок, полученный Руководителем или Работником от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных (должностных) обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

"получение подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных)

обязанностей" - получение Руководителем или Работником лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностным регламентом (должностной инструкцией), а также в связи с исполнением служебных (должностных) обязанностей в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику профессиональной служебной и трудовой деятельности указанных лиц.

3. Руководитель и Работники не вправе получать подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, за исключением подарков, полученных в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей.

4. Руководитель и Работники обязаны в соответствии с положениями, предусмотренными настоящим Порядком, уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Учреждение).

5. Уведомление о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей (далее - уведомление), составленное согласно приложению N 1 к настоящим Правилам, представляется не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка в Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Пижанского муниципального округа». К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки.

При невозможности подачи уведомления в сроки, указанные в абзацах первом и втором настоящего пункта, по причине, не зависящей от Руководителя и Работника, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

6. Уведомление составляется в 2-х экземплярах, один из которых возвращается лицу, представившему уведомление, с отметкой о регистрации, другой экземпляр направляется в комиссию по приему, выбытию активов Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области (далее - комиссия), образованную в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете приказом Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области.

7. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает 3 тысячи рублей либо стоимость которого получившему его работнику неизвестна, сдается материально ответственному лицу, являющемуся членом комиссии, который принимает его на хранение по акту приема-передачи, составленному согласно приложению N 2 к настоящим Правилам, не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления в соответствующем журнале регистрации, форма которого установлена приложением N 3 к настоящим Правилам.

8. До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет лицо, получившее подарок.

9. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях с привлечением при необходимости комиссии. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения - экспертным путем. Подарок возвращается сдавшему его лицу по акту возврата подарка, составленному согласно приложению N 4 к настоящим Правилам, в случае, если его стоимость не превышает 3 тысяч рублей.

10. МКУ «ЦБ учреждений образования» обеспечивает включение в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3 тысяч рублей, в реестр имущества Пижанского муниципального округа.

11. Руководитель и Работник, сдавший подарок, может его выкупить, направив соответствующее заявление по форме согласно приложению N 5 к настоящим Правилам, не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка.

12. МКУ «ЦБ учреждений образования» в течение 3 месяцев со дня поступления заявления, указанного в пункте 11 настоящих Правил, организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа) и уведомляет в письменной форме лицо, подавшее заявление, о результатах оценки, после чего в течение месяца заявитель выкупает подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказывается от выкупа.

13. В случае если в отношении подарка, изготовленного из драгоценных металлов и (или) драгоценных камней, не поступило от Руководителя или Работника заявление, указанное в пункте 11 настоящих Правил, либо в случае отказа указанных лиц от выкупа такого подарка подарок, изготовленный из драгоценных металлов и (или) драгоценных камней, подлежит передаче Управлением образования Пижанского муниципального округа Кировской области в уполномоченные органы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Подарок, в отношении которого не поступило заявление, указанное в пункте 11 настоящих Правил, может использоваться Управлением образования Пижанского муниципального округа Кировской области с учетом заключения

комиссии о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности Управлением образования Пижанского муниципального округа Кировской области и (или) подведомственного ему учреждению.

15. В случае нецелесообразности использования подарка Управлением образования Пижанского муниципального округа Кировской области и (или) подведомственного ему учреждением принимается решение о реализации подарка и проведении оценки его стоимости для реализации (выкупа), осуществляемой уполномоченными государственными органами и организациями посредством проведения торгов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

16. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа), предусмотренная пунктами 12 и 14 настоящих Правил, осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

17. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, Начальником Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс Пижанского муниципального округа благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в доход бюджета Пижанского муниципального округа в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Приложение N 1

к правилам обмена деловыми подарками
и знаками делового гостеприимства в
Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

УВЕДОМЛЕНИЕ о получении подарка

В постоянно действующую
инвентаризационную комиссию

От _____
(ФИО, должность)

Уведомление о получении подарка от " ____ " _____ 20__ г.

Извещаю о получении _____ подарка(ов) на _____
(дата получения)

(наименование протокольного мероприятия, служебной командировки, другого
официального мероприятия, место и дата проведения)

Наименование подарка	Характеристика подарка, его описание	Количество предметов	Стоимость в рублях <*>
1.			
2.			
3.			
Итого			

Приложение: _____ на _____ листах.
(наименование документа)

Лицо, представившее уведомление _____ " ____ " _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление _____ " ____ " _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____
" ____ " _____ 20__ г.

<*> Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

Приложение N 2

к правилам обмена деловыми подарками
и знаками делового гостеприимства в
Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

АКТ приема-передачи подарка

Акт составлен о том, что постоянно действующая инвентаризационная комиссия приняла к учету от _____

(Ф.И.О. лица, получившего подарок)

следующий подарок:

Наименование подарка	Стоимость, рублей

Сдал _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Принял _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение N 3

к правилам обмена деловыми подарками
знаками делового гостеприимства в
Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о получении подарков, полученных
Руководителем или работником Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа» в связи с протокольными мероприятиями, служебными
командировками и другими официальными мероприятиями, заявлений о выкупе подарков

N п/п	Дата регистрации	Ф.И.О., должность лица, представивше го уведомление (заявление)	Наименование подарка	Стоимость подарка <1>	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление (заявление)	Подпись лица, принявшего уведомление (заявление)	Отметка о выкупе подарка	Отметка о возврате подарка
1.								
2.								
3.								

<1> Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

Приложение N 4

к правилам обмена деловыми подарками
и знаками делового гостеприимства в
Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

Акт
возврата подарка "___" _____ 20__ г.

На основании протокола заседания постоянно действующую инвентаризационную комиссию возвращает _____
(Ф.И.О., замещаемая должность с наименованием учреждения)

подарок (подарки), переданный (переданные) по акту приема-передачи подарка от "___" _____ 20__ г. N _____.

Наименование подарка (подарков) _____.

Сдал

Принял

(Ф.И.О., подпись)

(Ф.И.О., подпись)

Приложение N 5

к правилам обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

В постоянно действующую инвентаризационную комиссию

От _____

(ФИО, сдавшего подарок (подарки), с указанием должности, структурного подразделения, телефона)

Заявление о выкупе подарка

Извещаю о намерении выкупить подарок (подарки), полученный (полученные) в связи с протокольным мероприятием, служебной командировкой, другим официальным мероприятием (нужное подчеркнуть) _____

(указать место и дату проведения)

и сданный на хранение в постоянно действующую инвентаризационную комиссию в установленном порядке _____,

(дата и регистрационный номер уведомления о получении подарка, дата и регистрационный номер акта приема-передачи подарка на хранение)

по стоимости, установленной в результате оценки подарка в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

	Наименование подарка	Количество предметов
1.		
2.		
3.		
Итого		

_____"__"____20__г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ 20__г.
Лицо, принявшее заявление о выкупе подарка

_____"__"____20__г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

СОСТАВ

**комиссии по противодействию коррупции в Муниципальном казённом
учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского
муниципального округа»**

БУСЫГИН
Павел Иванович - заместитель директора Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа», председатель комиссии

МАЛЬКОВА
Дина Александровна - юрисконсульт Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа», секретарь комиссии

Члены комиссии:

ПОЛУХИНА
Любовь Николаевна - представитель Первичной Профсоюзной организации Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по противодействию коррупции в
Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по противодействию коррупции в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - комиссия) является постоянно действующим совещательным органом, образованным в целях содействия Муниципальному казённому учреждению «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Учреждение) в вопросах разработки и реализации в Учреждении антикоррупционной политики, принятия мер по противодействию проявлениям коррупции, профилактики коррупционных факторов, а также минимизации причин и условий, порождающих коррупционные факторы.

1.2. Под антикоррупционной политикой в Положении о комиссии понимается систематическое осуществление Учреждением мероприятий по выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию; выработке механизмов защиты от проникновения коррупции в Учреждении; антикоррупционной пропаганде и воспитанию; в целях выработки у работников Учреждения нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа».

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, международными правовыми актами, Законом Кировской области от 30.04.2009 N 365-ЗО "О противодействии коррупции в Кировской области", иными правовыми актами Пижанского муниципального округа, Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области, а также настоящим Положением.

1.4. В компетенцию комиссии не входит координация деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью, участие в осуществлении прокурорского надзора, оперативно-розыскной и следственной работы правоохранительных органов, а также проведение проверок по фактам нарушения законодательства о муниципальной службе.

2. Направления деятельности Комиссии

2.1. Основными направлениями деятельности Комиссии являются:

2.1.1. Изучение причин и условий, способствующих появлению коррупции в Учреждении, подготовка предложений по совершенствованию правовых и организационных механизмов функционирования Учреждения в целях устранения почвы для коррупции;

2.1.2. Прием и проверка поступающих в Комиссию заявлений и обращений, иных сведений об участии работников Учреждения в коррупционной деятельности;

2.1.3. Организация проведения мероприятий (лекции, семинары, анкетирование, тестирование, круглые столы, собеседования и др.), способствующих предупреждению коррупции;

2.1.4. Сбор, анализ и подготовка информации о фактах коррупции и выработка рекомендаций для их устранения;

2.1.5. Рассмотрение иных вопросов в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

3. Задачи деятельности Комиссии

3.1. Обеспечение соблюдения работниками Учреждения и ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также обеспечение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими федеральными законами (далее - требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов);

3.2. Осуществление в Учреждении мер по предупреждению коррупции.

4. Права и обязанности Комиссии

4.1. Комиссия в соответствии с направлениями деятельности имеет право:

4.1.1. Осуществлять предварительное рассмотрение заявлений, сообщений и иных документов, поступивших в Комиссию.

4.1.2. Запрашивать информацию, разъяснения по рассматриваемым вопросам от работников Учреждения, в случае необходимости приглашать их на свои заседания.

4.1.3. Принимать решения по рассмотренным входящим в ее компетенцию вопросам и выходить с предложениями и рекомендациями к руководителю Учреждения.

4.1.4. Контролировать исполнение принимаемых руководителем Учреждения решений по вопросам противодействия коррупции.

4.1.5. Решать вопросы организации деятельности Комиссии.

4.1.6. Создавать рабочие группы по вопросам, рассматриваемым Комиссией.

4.1.7. Взаимодействовать с органами по противодействию коррупции, созданными в Управлении образования Пижанского муниципального округа Кировской области.

4.1.8. Привлекать к работе в Комиссии с правом совещательного голоса специалистов, экспертов, представителей организаций, других лиц.

4.1.9. Координировать действия Учреждения по вопросам противодействию коррупции, давать руководителю Учреждения указания, обязательные для выполнения.

4.1.10. Контролировать выполнение поручений Комиссии в части противодействия коррупции, а также анализировать их ход.

4.1.11. Осуществлять иные действия в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

5. Организация деятельности Комиссии

5.1. Решение о создании Комиссии, положение о Комиссии, ее количественном и персональном составе принимаются руководителем Учреждения и утверждаются приказом Учреждения.

5.2. Комиссия состоит не менее чем из трех человек и формируется из работников Учреждения.

В состав комиссии входят председатель комиссии, секретарь и члены комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет лицо, выбранное членами комиссии.

5.3. Деятельность Комиссии организует председатель Комиссии, назначаемый приказом Учреждения.

Комиссия осуществляет свою деятельность на основе данного Положения, коллективного, свободного и гласного обсуждения вопросов, входящих в ее компетенцию.

5.4. Председатель Комиссии:

организует работу Комиссии;

определяет порядок и организует предварительное рассмотрение материалов, документов, поступивших в Комиссию;

созывает заседания Комиссии;

назначает дату и место заседания комиссии при поступлении к нему в порядке, предусмотренном законодательством РФ, информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии 10-дневный срок. При этом дата

заседания комиссии не может быть назначена позднее 20 дней со дня поступления указанной информации.

формирует проект повестки и осуществляет руководство подготовкой заседания Комиссии;

определяет состав лиц, приглашаемых на заседания Комиссии;
ведет заседания Комиссии;

подписывает рекомендации, предложения, письма, обращения и иные документы, направляемые от имени Комиссии;

осуществляет иные полномочия в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Секретарь Комиссии:

принимает и регистрирует заявления, сообщения, предложения и иные документы от работников Учреждения;

готовит материалы для рассмотрения вопросов Комиссией;

направляет членам Комиссии материалы к очередному заседанию Комиссии не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня заседания;

ведет протоколы заседаний Комиссии;

ведет документацию Комиссии;

по поручению председателя Комиссии осуществляет деловую переписку с подведомственными учреждениями, а также с государственными и местными органами, общественными организациями и иными структурами;

осуществляет иную работу по поручению председателя Комиссии.

5.6. Член Комиссии:

участвует в работе Комиссии;

лично участвует в голосовании по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией;

вносит на рассмотрение Комиссии предложения, участвует в их подготовке, обсуждении и принятии по ним решений;

выполняет поручения Комиссии и председателя Комиссии;

выполняет возложенные на него Комиссией иные обязанности.

5.7. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

5.8. По решению председателя Комиссии могут быть образованы рабочие группы.

В состав рабочих групп в зависимости от вопросов, для решения которых они образуются, могут включаться представители подведомственных Управления образования Пижанского муниципального округа Кировской области учреждений, иные лица.

Цели деятельности рабочих групп определяются решениями председателя Комиссии об их создании.

6. Порядок работы Комиссии

6.1. Комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы.

6.2. Основной формой работы Комиссии являются заседания Комиссии, которые проводятся по мере необходимости.

6.3. Проект повестки заседания Комиссии формируется на основании предложений членов Комиссии. Повестка заседания Комиссии утверждается на заседании Комиссии.

6.4. Материалы к заседанию Комиссии за два дня до дня заседания Комиссии направляются секретарем членам Комиссии.

6.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины членов Комиссии.

6.6. Присутствие на заседаниях Комиссии членов Комиссии обязательно. Делегирование членом Комиссии своих полномочий в Комиссии иным должностным лицам не допускается. В случае невозможности присутствия члена Комиссии на заседании он обязан заблаговременно известить об этом председателя Комиссии, либо Секретаря Комиссии.

6.7. Если заседание Комиссии не правомочно, то члены Комиссии вправе провести рабочее совещание по вопросам проекта повестки заседания Комиссии.

6.8. Решения Комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих членов Комиссии.

Решения комиссии по вопросу: Соблюдения требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов принимаются тайным голосованием (если комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Члены Комиссии, имеющие особое мнение по рассматриваемому Комиссией вопросу, вправе представлять особое мнение, изложенное в письменной форме.

При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

6.9. На заседании комиссии в порядке, определяемом председателем комиссии, заслушиваются пояснения работника Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку заседания. На заседании комиссии по ходатайству членов комиссии, работника Учреждения, могут быть заслушаны иные лица и рассмотрены представленные ими материалы.

6.10. Каждое заседание Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, который подписывает председательствующий на заседании Комиссии и секретарь Комиссии.

6.11. В протоколе заседания комиссии указываются:

дата заседания комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

информация о том, что заседание комиссии осуществлялось в порядке, предусмотренном настоящим Положением;

формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос;

источник информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, и дата поступления информации;

содержание пояснений работника Учреждения, и других лиц по существу рассматриваемых вопросов;

фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

другие сведения;

результаты голосования;

решение и обоснование его принятия.

6.12. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе заседания комиссии.

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

6.14. Выписка из решения комиссии направляется работнику Учреждения, в течение семи дней после проведения соответствующего заседания комиссии.

6.15. Решение комиссии может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Проведение заседания комиссии по вопросу соблюдения требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов

7.1. Основаниями для проведения заседания комиссии по вопросу соблюдения требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов являются:

7.1.1. заявление о несоблюдении работником Учреждения, требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

7.1.2. уведомление работника Учреждения, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7.2. Заявление, уведомление, указанные в подпунктах 7.1.1 и 7.1.2 настоящего Положения, подается работником Учреждения, на имя руководителя Учреждения. Руководитель учреждения передает поступившее Заявление, уведомление, указанные в подпунктах 7.1.1 и 7.1.2 настоящего Положения в комиссию по противодействию коррупции.

Уведомление, указанное в подпункте 7.1.2, подается работником Учреждения, в течение 10 рабочих дней с момента возникновения основания для подачи уведомления.

7.3. Предварительное рассмотрение заявления, уведомления работника Учреждения, осуществляется комиссией.

7.4. Заявление или уведомление, мотивированное заключение, подготовленное по итогам рассмотрения уведомления, и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения, представляются председателю комиссии в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления.

7.5. Комиссия в ходе предварительного рассмотрения заявления или уведомления вправе получать в установленном порядке от лица, представившего заявление, уведомление, указанные в подпунктах 7.1.1 и 7.1.2 настоящего Положения, необходимые пояснения, направлять в установленном порядке запросы в федеральные государственные органы, органы Кировской области, органы местного самоуправления, Управление образования Пижанского муниципального округа Кировской области и заинтересованные организации.

В указанном случае заявления, уведомления, мотивированное заключение, подготовленное по итогам рассмотрения уведомления, и другие материалы представляются председателю комиссии в течение 45 дней со дня поступления заявления, уведомления. Указанный срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

7.6. Заседание комиссии проводится в присутствии работника Учреждения, представившего заявление, уведомление, указанные в подпунктах 7.1.1 и 7.1.2 настоящего Положения. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии работник, представивший заявление или уведомление, указывает об этом в заявлении или уведомлении.

Заседание комиссии может проводиться в отсутствие работника, представившего Заявление, уведомление, указанные в подпунктах 7.1.1 и 7.1.2 настоящего Положения, в случае:

если в заявлении или уведомлении не содержится указания о намерении работника, представившего уведомление, лично присутствовать на заседании комиссии;

если работник, представивший уведомление, намеревается лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещен о времени и месте его проведения, не явился на заседание комиссии.

7.7. По итогам рассмотрения материалов в соответствии с подпунктом 7.1.1 настоящего Положения комиссия может принять одно из следующих решений:

7.7.1. Установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения работником Учреждения, требований к служебному поведению.

7.7.2. Установить, что в рассматриваемом случае имеются признаки нарушения работником Учреждения, требований к служебному поведению.

7.8. По итогам рассмотрения уведомления в соответствии с подпунктом 7.1.2 настоящего Положения комиссия может принять одно из следующих решений:

7.8.1. Признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, представившим уведомление, конфликт интересов отсутствует.

7.8.2. Признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, представившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В указанном случае комиссия рекомендует лицу, представившему уведомление, принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

7.8.3. Признать, что лицом, представившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

7.9. Комиссия принимает решение о наличии оснований для досрочного прекращения полномочий работника Учреждения, в случае принятия решений, указанных в подпунктах 7.7.2, 7.8.3 настоящего Положения.

В указанном случае, если руководитель Учреждения не входит в состав комиссии, комиссия направляет на рассмотрение руководителю Учреждения проект решения о досрочном прекращении полномочий работника Учреждения, в связи с несоблюдением ограничений, запретов, неисполнением обязанностей, установленных действующим законодательством РФ.

7.10. В случае установления комиссией факта совершения работником Учреждения, действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, комиссия направляет информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

8. Обеспечение деятельности комиссии

8.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется Учреждением.

9. Прекращение деятельности комиссии

9.1. Комиссия прекращает свою деятельность на основании приказа Учреждения.

Приложение № 6

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

Порядок составления Плана мероприятий антикоррупционной направленности

1. Общие положения

1.1. План работы по противодействию коррупции в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Учреждение) разрабатывается в соответствии: Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Федерального закона от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»; постановления Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».

1.2. План определяет основные направления реализации антикоррупционной политики в Учреждении, систему и перечень программных мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

2. Цели и задачи

2.1. Ведущие цели:

- недопущение предпосылок, исключение возможности фактов коррупции в Учреждении;
- обеспечение защиты прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, укрепление доверия граждан к деятельности Учреждения.

2.2. Для достижения указанных целей требуется решение следующих задач:

- предупреждение коррупционных правонарушений;
- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения;

- обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых услуг;
- содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности Учреждения.

3. Ожидаемые результаты реализации Плана

- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых услуг;
- укрепление доверия граждан к деятельности Управления образования и подведомственных учреждений.

Контроль за реализацией Плана в Учреждении осуществляется председателем комиссии по противодействию коррупции.

Приложение № 7

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Порядок
уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах
обращения в целях склонения к совершению коррупционных
правонарушений**

I. Общие положения

1. Порядок уведомления работниками Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (далее - порядок) разработан во исполнение положений Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ).

2. Работники Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - работники) обязаны уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие муниципальные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

3. Порядок устанавливает процедуру уведомления работниками представителя нанимателя о фактах обращения к ним в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также регистрации таких уведомлений и организации проверки содержащихся в них сведений.

4. В соответствии со статьей 1 Федерального закона N 273-ФЗ коррупцией являются:

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица.

II. Организация приема и регистрации уведомлений

5. Прием и регистрация уведомлений работников о фактах обращения к ним в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений осуществляется секретарь комиссии по противодействию коррупции.

6. Работник при обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений представляет письменное уведомление на имя работодателя.

Отказ в принятии уведомления должностным лицом, правомочным на эти действия, недопустим.

7. Представленное уведомление в тот же день регистрируется в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения к работниками Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал, приложение).

Копия зарегистрированного в установленном порядке уведомления выдается заявителю на руки под подпись в графе 7 (Особые отметки) Журнала.

8. В Журнале должно быть отражено следующее:
порядковый номер, присвоенный зарегистрированному уведомлению;
дата и время его принятия;
должность лица, принявшего уведомление;
краткое изложение фактов, указанных в уведомлении;
подпись должностного лица, принявшего уведомление для проверки сведений, в нем указанных;
сведения о принятом решении с указанием даты;
особые отметки.

Запрещается отражать в Журнале ставшие известными сведения о частной жизни заявителя, его личной и семейной тайне, а также иную конфиденциальную информацию, охраняемую законом.

9. Журнал хранится не менее 5 лет с момента регистрации в нем последнего уведомления.

III. Организация проверки содержащихся в уведомлениях сведений

10. Организация проверки содержащихся в уведомлениях сведений осуществляется Учреждением.

11. Должностным лицом, правомочным осуществлять проверки содержащихся в уведомлениях сведений, является лицо назначенное приказом Учреждения.

12. Проверка проводится в течение пяти рабочих дней с момента регистрации уведомления.

13. В ходе проверки проверяется наличие в представленной заявителем информации признаков состава правонарушения.

14. По результатам проведенной проверки уведомление с приложением материалов проверки в течение одного рабочего дня представляется руководителю Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» для принятия решения о направлении информации в правоохранительные органы.

Приложение 1
к Порядку
уведомления представителя
нанимателя (работодателя) о фактах
обращения в целях склонения к
совершению коррупционных
правонарушений

Основание

Срок хранения

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о фактах обращения к работникам
Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа» каких-либо лиц в целях склонения
их к совершению коррупционных правонарушений

Начат " __ " _____ 20__ г.

Окончен " __ " _____ 20__ г.

На " __ " листах

№ п/п	Дата и время принятия уведомления	Должностное лицо, принявшее уведомление	Краткие сведения об уведомлении	Должностное лицо, принявшее уведомление на проверку сведений, в нем указанных (подпись, дата)	Сведения о принятом решении (дата)	Особые отметки
1	2	3	4	5	6	7

Приложение 2
к Порядку
уведомления представителя
нанимателя (работодателя) о фактах
обращения в целях склонения к
совершению коррупционных
правонарушений

Перечень сведений, содержащихся в уведомлениях о фактах обращения в целях склонения работников Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» к совершению коррупционных правонарушений

1. Фамилия, имя и отчество.
 2. Замещаемая должность.
 3. Структурное подразделение.
 4. Информация о факте обращения в целях склонения работника Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - работник) к совершению коррупционных правонарушений:
 - информация о лице (лицах), склонявшем работника к совершению коррупционного правонарушения;
 - информация о месте, времени и иных обстоятельствах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
 - информация о действии (бездействии), которое работник должен совершить по обращению;
 - информация об отказе работника принять предложение лица (лиц) о совершении коррупционного правонарушения;
 - информация о наличии (отсутствии) договоренности о дальнейшей встрече и действиях участников обращения.
- Уведомление заверяется личной подписью работника с указанием времени и места составления уведомления.

Приложение № 8

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении
«Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

*(п. 1.3 в ред. приказа МКУ «РЦ образования Пижанского округа» от
20.03.2024 № 12-ОД).*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Положение) разработано в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей и задач, установленных Уставом Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Учреждение) и уставами, подведомственных учреждений образования.

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

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Под личной заинтересованностью работника понимается 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 Учреждения 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 Учреждения, и (или) лица,

состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

(п. 1.3 в ред. приказа МКУ «РЦ образования Пижанского округа» от 20.03.2024 № 12-ОД).

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Нормативные документы

Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Методические рекомендаций по мерам по предупреждению коррупции в организациях, разработанные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

3.1.1. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

3.1.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.3. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

3.1.4. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.5. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

3.1.6. защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

- 4.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
- 4.1.1. соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
 - 4.1.2. руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - 4.1.3. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - 4.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - 4.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

5.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются ответственное лицо, назначенное приказом Учреждения.

5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. Указанное в пункте 5.2 настоящего Положения уведомление работника передается в комиссию по противодействию коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6. Механизм предотвращения и урегулирования Конфликта интересов

6.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

6.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждения образования могут быть:

6.2.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

6.2.2. добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

6.2.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.2.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

6.2.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

6.2.6. увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;

6.2.7. иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение,

в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед Управлением образования и подведомственным ему учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

8. Порядок утверждения и внесения изменения в Положение

8.1. Положение утверждается приказом Учреждения.

8.2. Предложения об изменениях в настоящее Положение вносятся работниками Учреждения.

8.3. Предложения рассматриваются руководителем Учреждения и при необходимости изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение.

Приложение № 1

к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

от _____

тел. _____

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

В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____.

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

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

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять
либо негативно влияет личная заинтересованность)

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

К уведомлению прилагаю _____.

(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

_____ 20__ г. _____
(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

(заполняется должностным лицом подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений))

Зарегистрировано в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, "___" _____ 20__ г. N _____
(дата) (номер регистрации)

(Ф.И.О. служащего, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись служащего,
зарегистрировавшего уведомление)

(линия отрыва)

Корешок уведомления о конфликте интересов

Уведомление о конфликте интересов получено от _____
(Ф.И.О., должность служащего)
и зарегистрировано в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, " _ " _____ 20__ г. за номером _____.
(дата) (номер регистрации)

(Ф.И.О. служащего, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись служащего,
зарегистрировавшего уведомление)

Приложение № 2

к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

ЖУРНАЛ

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

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. и должность лица, подавшего уведомление	Ф.И.О. и должность регистрирующего лица	Подпись регистрирующего лица
1	2	3	4	5

Приложение № 3

к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с

организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение

трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего

подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 9

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Положение
о взаимодействии с правоохранительными органами
по вопросам предупреждения и противодействия коррупции**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнение положений Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее - Учреждение) с правоохранительными органами.

1.3. Условия настоящего Положения, определяющие порядок взаимодействия Учреждения с одной стороны и правоохранительных органов с другой стороны, распространяются на всех работников Учреждения.

2. Основные функции, цели и задачи

2.1. Основной функцией является организация взаимодействия Учреждения с Правоохранительными органами по вопросам организации охраны общественного порядка и безопасности работников, профилактики правонарушений и преступлений, организация деятельности в Учреждении по исполнению административного законодательства.

2.2. Основной целью настоящего Положения является содействие обеспечению законности, правопорядка, охраны прав и свобод граждан – работников Учреждения.

2.3. Основными задачами являются:

- Осуществление профилактики противодействия коррупции в Учреждении и обеспечение охраны общественного порядка путём организации взаимодействия с Правоохранительными органами;

- Определение порядка взаимодействия с Правоохранительными органами по выявлению, пресечению, раскрытию и своевременному реагированию на факты коррупционной деятельности, по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3. Термины и определения

3.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получения 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.

3.2. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организацией и физических лиц в пределах их полномочий.

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

3.4. 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 совершенные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство на службе.

3.5. Коммерческий подкуп – незаконная 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.

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

4. Сотрудничество и порядок обращения Учреждения в правоохранительные органы

4.1. Сотрудничество с Правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах:

- Учреждение может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие Правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, может быть закреплена за лицами, ответственными за предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении;

- Учреждение следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

4.2. Сотрудничество с Правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям Правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям Правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

4.3. Руководству Учреждения и работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании Правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

4.4. Руководство Учреждения и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или Правоохранительных органов.

4.5. Все письменные обращения (это обращенное название различных по содержанию документов, писем, выступающих и использующих в качестве инструмента оперативного информационного обмена между Учреждением и Правоохранительными органами) к представителям Правоохранительных органов, готовятся инициаторами обращений – работниками Учреждения, предоставляются на согласование руководителю Учреждения, без визы Руководителя Учреждения письменные обращения не допускаются.

4.6. К устным обращениям (это обращение, поступающие во время личного приема руководителя Учреждения или работника Учреждения в Правоохранительных органах) Учреждения в Правоохранительные органы предъявляются следующие требования:

- Предложение – вид обращения, цель которого обратить внимание на необходимость совершенствования работы органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений) и рекомендовать конкретные пути и способы решения поставленных задач.

- Заявление – вид обращения, направленный на реализацию прав и интересов Учреждения. Выражая просьбу, заявление может сигнализировать и об определенных недостатках в деятельности органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений). В отличие от предложения, в нем не раскрываются пути и не предлагаются способы решения поставленных задач.

- Жалоба – вид обращения, в котором идет речь о нарушении прав и интересов Учреждения. В жалобе содержится информация о нарушении прав и интересов и просьба об их восстановлении, а также обоснованная критика в адрес органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений), должностных лиц и отдельных лиц, в результате необоснованных действий которых либо необоснованного отказа в совершении действий произошло нарушение прав и интересов Учреждения.

4.7. Ответственные за антикоррупционную деятельность Учреждения берут на контроль принятое по результатам устного заявления решение и при необходимости запрашивают информацию о ходе и результатах рассмотрения обращения.

5. Сотрудничество и порядок обращения для сотрудников Учреждения

5.1. Письменные заявления о преступлениях принимаются в Правоохранительных органах независимо от места и времени совершения преступления круглосуточно.

5.2. В дежурной части Правоохранительных органов, приемной органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Вас обязаны выслушать и принять сообщение, при этом Вам следует поинтересоваться фамилией, должностью и рабочим телефоном сотрудника, принявшего сообщение.

5.3. Вы имеете право получить копию своего заявления с отметкой о регистрации его в правоохранительном органе или талон-уведомление, в котором указываются сведения о сотруднике, принявшем сообщение, и его

подпись, регистрационный номер, наименование, адрес и телефон Правоохранительного органа, дата приема сообщения.

5.4. В правоохранительном органе полученное от Вас сообщение (заявление) должно быть незамедлительно зарегистрировано и доложено вышестоящему руководителю для осуществления процессуальных действий согласно требованиям УПК РФ. Вы имеете право выяснить в Правоохранительном органе, которому поручено заниматься исполнением Вашего заявления, о характере принимаемых мер и требовать приема Вас руководителем соответствующего подразделения для получения более полной информации по вопросам, затрагивающим Ваши права и законные интересы.

5.5. В случае отказа принять от Вас сообщение (заявление) о даче взятки Вы имеете право обжаловать эти незаконные действия в вышестоящих инстанциях (районных, областных, республиканских, федеральных), а также подать жалобу на неправомерные действия сотрудников правоохранительных органов в Генеральную прокуратуру Российской Федерации, осуществляющую прокурорский надзор за деятельностью правоохранительных органов и силовых структур.

5.6. В случае отсутствия реагирования на Ваши обращения в правоохранительные органы вы можете обратиться с жалобой в Генеральную прокуратуру Российской Федерации.

6. Обязанности

6.1. Ответственные за антикоррупционную деятельность, или лицо, курирующее вопросы взаимодействия с Правоохранительными органами, несут персональную ответственность за эффективность осуществления соответствующего взаимодействия.

6.2. Ответственные за антикоррупционную деятельность:

- планирует и организует встречи Учреждения с правоохранительными органами;

- разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление причин и условий, способствующих их совершению;

- привлекать общественность к работе по проведению профилактических мероприятий по предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений;

- рассматривают жалобы и заявления по вопросам предотвращения и урегулированию конфликта интересов, обобщать и анализировать поступающую информацию;

- соблюдать установленный порядок работы со сведениями, ставшими известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающим частную жизнь, честь и достоинство граждан.

7. Ответственность

7.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Приложение № 10

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ «РЦ образования
Пижанского округа»
от 03.11.2022 № 54-ОД

**Порядок оценки коррупционных рисков
в деятельности Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр
образования Пижанского муниципального округа»**

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Учреждение), позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направленные на проведение работы по профилактике коррупции в Учреждении.

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, ежегодно, в IV квартале текущего календарного года.

2.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

2.2.1. деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

2.2.2. выделяются «критические точки» для каждого процесса и определяются те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

2.2.3. для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

2.2.3.1. характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

2.2.3.2. должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

2.2.3.3. вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

2.3. На основании проведенного анализа разработать «карту коррупционных рисков» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

2.4. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.