

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН»  
ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА**

636700, ул. Октябрьская, 97, с. Каргасок, Томская область,  
Телефон/факс:(38 253) 2-13-73  
E-mail: [kg\\_rono@kargasok.tomsknet.ru](mailto:kg_rono@kargasok.tomsknet.ru)

**ПРИКАЗ**

24.12.2021

№ 847

О внесении изменений в приказ  
Управления образования, опеки и  
попечительства муниципального  
образования «Каргасокский район» от  
09.11.2016 №704 «Об антикоррупционной  
деятельности Управления образования,  
опеки и попечительства муниципального  
образования «Каргасокский район»

В целях совершенствования локально-нормативного правового акта, а также обеспечения защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правомерности и общественной безопасности, в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» от 09.11.2016 № 704 «Об антикоррупционной деятельности Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» следующие изменения:

1.1. Пункт 1 изложить в новой редакции:

«1.Создать комиссию по противодействию коррупции в составе:

Председателя Комиссии:

- начальник Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – УОО и П) – Перемитин Сергей Викторович;

Заместитель председателя комиссии:

- заместитель начальника УОО и П по финансово-экономическим вопросам – Сафонова Елена Юрьевна;

Секретарь комиссии:

- главный специалист – юрисконсульт УОО и П – Головкова Виктория Сергеевна;

Члены комиссии:

-главный бухгалтер УОО и П – Цехмейструк Людмила Владимировна;

-главный специалист ресурсно-технического отдела УОО и П – Васильев Павел Алексеевич;

- начальник отдела развития образования УОО и П – Колотовкина Маргарита Юрьевна».

1.2. Пункт 3 изложить в новой редакции:

«3. Утвердить План мероприятий по противодействию коррупции в Управлении образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» на 2021-2024 года (Приложение № 2)».

1.3. Приложение № 2 План мероприятий по противодействию коррупции в Управлении образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» на 2016-2017 года изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.4. Приложение № 4 Положение о конфликте интересов работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ от 04.05.2021 № 282 «О внесении изменений в приказ Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» от 09.11.2016 № 704 «Об антикоррупционной деятельности Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

3. Начальнику ресурсно-информационного отдела УОО и П (Гордуновский Д.А.) разместить настоящий приказ и приложение к нему на официальном сайте УОО и П в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Начальник УОО и П



С.В. Перемитин

**План  
мероприятий по противодействию коррупции в Управлении образовании, опеки и попечительства муниципального образования  
«Каргасокский район» на 2021-2024года**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
<b>1. Меры, направленные на улучшение управления в социально- экономической сфере</b>			
1.1	Обеспечение действующего функционирования единой системы документооборота, позволяющей осуществлять ведения учета и контроля исполнения документов	постоянно	Заведующий канцелярией
1.2	Мониторинг антикоррупционного законодательства, принятие муниципальных нормативных правовых актов, муниципального образования «Каргасокский район» (далее - МНПА), направленных на противодействие коррупции, в том числе приведение действующих МНПА в соответствие с законодательством Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции	постоянно	Начальник УОО и П Главный специалист-юриисконсульт
1.3	Разработка, утверждение и корректировка Плана мероприятий по противодействию коррупции в УОО и П МО «Каргасокский район»	2021-2024 (ежегодно)	Главный специалист-юриисконсульт
<b>2. Меры, направленные на совершенствование кадровой политики</b>			
2.1	Организация взаимодействия с подразделениями правоохранительных органов, администрацией района по вопросам противодействия коррупции	постоянно	Начальник УООиП Заместитель начальника УООиП
2.2	Принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, предание гласности каждого случая конфликта интересов	постоянно	Начальник УООиП Заместитель начальника УООиП
2.3	Обеспечение соблюдения работниками Кодекса этики и служебного поведения УООиП МО «Каргасокский район»	постоянно	Начальник УООиП
2.4	Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них	1 раз в квартал	Главный специалист-юриисконсульт

	информации о фактах коррупции в сфере деятельности УООиП и муниципальных образовательных организаций		
2.5	Контроль за адекватностью материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы работников	ежемесячно	Заместитель начальника УООиП
2.6	Проверка новых должностных инструкций работников на предмет наличия в них коррупциогенных факторов, которые могут оказать влияние на работника при исполнении им своих должностных обязанностей	1 раз в квартал	Главный специалист-юриисконсульт
2.7	Проведение разъяснительной работы с работниками, о недопустимости принятия подарков в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей	постоянно	Начальник УООиП Главный специалист-юриисконсульт
2.8	Экспертиза жалоб и обращений граждан, в т. ч поступающих через информационные каналы связи (электронная почта, телефон) на предмет установления фактов проявления коррупции должностными лицами, на действия (бездействие) работников	по мере поступления	Главный специалист-юриисконсульт
2.9	Размещение на сайте УООиП нормативно-правовых актов, инструктивно-методических и иных материалов по антикоррупционной тематике в сфере образования, распорядительных документов	постоянно	Начальник ресурсно-информационного отдела
<b>3.Меры, направленные на повышение профессионального уровня и правовое просвещение</b>			
3.1	Подготовка заявки на обучение на курсах повышения квалификации по вопросам антикоррупционной политики; обеспечение участия в курсах повышения квалификации, семинарах, конференциях, других мероприятиях по антикоррупционной тематике	ежегодно	Заместитель начальника УООиП
3.2	Использование инструктивно-методических рекомендаций по организации антикоррупционной работы	ежегодно	Начальник УООиП
3.3	Проведение разъяснительной работы и оказание консультативной помощи работникам по вопросам противодействия коррупции, применение на практике требований к служебному поведению. Информирование работников об изменениях в действующем	постоянно	Главный специалист-юриисконсульт

	законодательстве в сфере образования		
<b>4.Меры, направленные на выявление случаев коррупционных проявлений</b>			
4.1	Усиление внутреннего контроля деятельности работников	постоянно	Начальник УООиП
4.2	Уведомление работников и работодателя о ставших известными им в связи с исполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных или иных правонарушений для проведения проверки таких сведений, а также порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений	постоянно	Заместитель начальника УООиП
4.3	Обеспечение реализации обязанности работников сообщать о ставших им известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных или иных правонарушений, а также осуществление проверки таких сведений	постоянно	Заместитель начальника УООиП
4.4	Проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений	постоянно	Заместитель начальника УООиП
4.5	Доведение информации о выявленных случаях коррупции до правоохранительных органов	постоянно	Начальник УООиП
4.6	Осуществление приема и регистрации уведомлений работодателю о ставших им известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных или иных правонарушений, а также осуществление проверки таких сведений, издание приказа	постоянно	Заведующий канцелярией
<b>5.Меры, направленные на обеспечение открытости и доступности населения деятельности УООиП, укрепление связи с гражданским обществом, стимулирование антикоррупционной активности общественности</b>			
5.1	Организация работы по проведению мониторинга информации, содержащейся в поступающих обращениях граждан; выделение в обособленную категорию обращений граждан с пометкой «Антикоррупционный вопрос»	постоянно	Заместитель начальника УООиП
5.2	Обеспечение межведомственного электронного взаимодействия	постоянно	Начальник УООиП

	УООиП, образовательных организаций, администрации района, исключение проявления коррупционных рисков при рассмотрении обращений граждан и организаций		
5.3	Разработка и опубликование планов – графиков размещения заказов муниципальных закупок в сети Интернет	постоянно	Главный специалист ресурсно-технического отдела
5.4	Размещение информации о проводимых закупках на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок в соответствии с требованиями Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	постоянно	Главный специалист ресурсно-технического отдела
5.5	Использование типовых контрактов при осуществлении закупок для муниципальных нужд	постоянно	Начальник УООиП Главный специалист ресурсно-технического отдела
<b>6. Организация и проведение работы по предоставлению сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также опубликованию данных сведений</b>			
6.1	Сбор сведений о доходах и расходах руководителей образовательных организаций района	ежегодно	Инспектор по кадрам
6.2	Размещение сведений о доходах и расходах руководителей образовательных организаций района на соответствующих сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	ежегодно	Начальник ресурсно-информационного отдела
<b>7. Организация проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов. Иные меры по противодействию коррупции</b>			
7.1	Анализ проектов правовых актов и действующих правовых актов на предмет наличия коррупциогенных факторов и приведение их в соответствие с законодательством. Разработка предложений по совершенствованию правовых актов с учетом интересов борьбы с коррупцией	постоянно	Главный специалист-юриисконсульт
7.2	Формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции со стороны работников УООиП	постоянно	Начальник УООиП Заместитель начальника УООиП

7.3	Осуществление контроля за исполнением мероприятий плана.	ежеквартально	Главный специалист-юриисконсульт
7.4	Составление отчетов и информации о реализации плана мероприятий	по мере необходимости	Главный специалист-юриисконсульт

## **Положение о конфликте интересов работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – УООиП) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников УООиП вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Положение доводится до сведения всех работников УООиП. Работники, принимаемые на работу в УООиП, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

### **2. Цель и задачи**

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности УООиП и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами УООиП как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Используемые понятия и определения**

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

Личная заинтересованность работника – 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, указанным в абз. 1 п.3.1 настоящего положения, 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, указанный в абз. 1 п.3.1 настоящего положения, и (или) работники, состоящие с ним в близком родстве или



свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в УООиП положены следующие принципы:

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

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники УООиП обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами УООиП – без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщать руководству УООиП о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

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

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель УООиП.

6.2. УООиП берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для УООиП рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы УООиП может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. УООиП также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника УООиП или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

6.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам УООиП.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение Положения**

7.1. Непринятие работником УООиП мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1 ст.81 Трудового кодекса РФ).

7.2. Заинтересованное лицо несет перед УООиП ответственность в размере убытков, причиненных им УООиП. Если убытки причинены УООиП несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед УООиП является солидарной.