МКУ
«ЦОД АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРНО-АЛТАЙСКА»

МКУ «ГОРНО-АЛТАЙСК
АДМИНИСТРАЦИЯЗЫНЫҢ
ЦОД-ы»

ПРИКАЗ

ЈАКАРУ

от «__20__» ___ июля ____ 20_21_ года № __36__

г.Горно-Алтайск

О противодействии коррупции

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь пунктом 35 Устава Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений», утвержденного распоряжением Администрации города Горно-Алтайска от 18 февраля 2021 года № 206-р,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

а) положение об антикоррупционной политике Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» согласно приложению № 1 к настоящему Приказу;

б) кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» согласно приложению № 2 к настоящему Приказу;

в) положение о конфликте интересов в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (приложение № 3 к настоящему Приказу);

г) положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и

подведомственных ей учреждений» (приложение № 4 к настоящему Приказу);

д) карту коррупционных рисков и мер по их минимизации в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (приложение № 5 к настоящему Приказу);

е) порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, перечня сведений, содержащихся в уведомлениях, порядка организации проверки этих сведений, а также порядка регистрации уведомлений (приложение № 6 к настоящему Приказу).

2. Специалисту по кадрам ознакомить ответственных и заинтересованных лиц с настоящим Приказом под подпись.

3. Настоящий Приказ выступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Начальник Е.В. Кудрявцева

Воротников А.В. 2-28-30

Приложение № 1
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Положение, антикоррупционная политика) устанавливает основные принципы антикоррупционной политики и контроль за их соблюдением в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Учреждение), а также комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, Уставом Учреждения.

3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом начальника Учреждения.

6. Утвержденная антикоррупционная политика Учреждения доводится до сведения всех работников Учреждения, в том числе принимаемых на работу, и в обязательном порядке должна применяться в деятельности Учреждения.

7. Термины и определения:

Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий

подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Закона):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Взятка - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица, либо если оно, в силу должностного положения, может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

8. Коррупционными действиями признаются:

- получение или дача взятки в форме любой имущественной выгоды за

совершение в интересах взяткодателя или иных лиц действий (бездействия), входящих в служебные полномочия взяткополучателя, либо за оказание содействия в их совершении получении с использованием должностного положения взяткополучателя, либо за общее покровительство при попустительстве по службе;

- посредничество при взяточничестве, то есть непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю или взяткополучателю в достижении, либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки, а равно обещание или предложение посредничества во взяточничестве;

- коммерческий подкуп, то есть незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации любой имущественной выгоды за совершение в интересах дающего или иных лиц действий (бездействия), входящих в служебные полномочия получателя, либо за оказание содействия в их совершении с использование служебного положения получателя;

- посредничество в коммерческом подкупе, то есть непосредственная передача незаконного вознаграждения по поручению передающего лица или получающего лица либо иное способствование этим лицам в достижении или реализации соглашения между ними о передаче и получении незаконного вознаграждения, а равно обещание или предложение посредничества в коммерческом подкупе;

- злоупотребление должностными полномочиями, то есть использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам организации, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности;

- злоупотребление полномочиями, то есть использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации своих полномочий вопреки законным интересам организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам;

- иное незаконное использование лицом своего должностного (служебного) положения вопреки законным интересам организации в целях получения имущественной выгоды для себя или других лиц.

II. Цели и задачи антикоррупционной политики Учреждения

9. Целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

- устранение причин развития и формирования условий существования коррупции в Учреждении;

- обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции;

- минимизация рисков вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность;

- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Учреждении;

- формирование у работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

10. Задачами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Учреждения;

- информирование работников Учреждения о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в Учреждении;

- разработка и осуществление мер по предупреждению, пресечению и минимизации последствий коррупционных действий в Учреждении;

- закрепление ответственности работников Учреждения за несоблюдение требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции Учреждения;

- выявление и предотвращение вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;

- устранение внешних факторов, способных вовлечь Учреждение в коррупционную деятельность;

- разработка стимулов для сотрудников, не склонных к коррупционным действиям и не уличенным в коррупционной деятельности.

III. Принципы антикоррупционной политики Учреждения

11. Антикоррупционная политика Учреждения основывается на следующих основных принципах:

а) Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

б) Принцип личного примера руководства.

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

в) Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

г) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

д) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

е) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

ж) Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

з) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

IV. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении

12. Начальник Учреждения является ответственным за организацию мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Учреждении.

13. Начальник Учреждения, исходя из стоящих перед Учреждением задач, специфики деятельности, штатной численности, организационно-штатной структуры Учреждения, назначает лицо или нескольких лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении в пределах их полномочий.

14. Основными обязанностями должностного лица (должностных лиц), ответственного (ответственных) за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении являются:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- разработка, актуализация и представление на утверждение

начальнику Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в Учреждении;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками Учреждения;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения коррупции;

- организация обучающих мероприятий для работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- индивидуальное консультирование работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;

- осуществление взаимодействия с Федеральным казначейством, органами государственной власти и органами местного самоуправления, научными и образовательными организациями и учреждениями в сфере противодействия и профилактики коррупции.

V. Обязанности работников Учреждения по предупреждению коррупции в Учреждении

15. Все работники Учреждения при исполнении своих трудовых функций обязаны:

руководствоваться требованиями настоящего Положения и неукоснительно соблюдать принципы антикоррупционной политики Учреждения;

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

незамедлительно информировать начальника Учреждения о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать начальника Учреждения о ставших известными случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения;

сообщать начальнику Учреждению о возникшем конфликте интересов, либо о возможности его возникновения.

VI. Мероприятия по предупреждению коррупции в Учреждении

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение,	Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения

закрепление стандартов поведения	Разработка и принятие положения о конфликте интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов в Учреждении
Обеспечение порядка специальных антикоррупционных процедур	Обеспечение порядка информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений
	Обеспечение порядка информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений
	Обеспечение порядка уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов
Обучение и информирование работников Учреждения	Ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

VII. Оценка коррупционных рисков

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

17. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Учреждения. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы,

направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

18. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

18.1. Представление деятельности Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

18.2. Определение «критических точек» для каждого процесса и элементов (подпроцессов), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (далее – «критические точки»);

18.3. Составление для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, описания возможных коррупционных правонарушений, включающего:

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

определение должностей в Учреждении, связанных с высоким коррупционным риском и являющихся ключевыми для совершения коррупционного правонарушения;

вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

19. Подготовка на основании проведенного анализа Карты коррупционных рисков Учреждения, являющейся сводным описанием «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

VIII. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики Учреждения

20. Работники Учреждения должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

21. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований антикоррупционной политики Учреждения.

22. Каждый работник Учреждения при заключении с ним трудового договора должен быть ознакомлен с антикоррупционной политикой Учреждения и локальными нормативными актами Учреждения, касающимися противодействия коррупции, и соблюдать принципы и требования указанных документов.

23. Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционной политики Учреждения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

Приложение № 2
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники Учреждения (далее – работники) независимо от замещаемых ими должностей.

2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.

3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

4. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

5. Каждый работник Учреждения должен ознакомиться с положениями Кодекса, и принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их трудовой деятельности.

II. Общие принципы и правила поведения работников

6. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

1) законность;

2) профессионализм;

3) независимость;

4) добросовестность;

5) конфиденциальность;

6) справедливость;

7) информационная открытость;

8) объективность при принятии решений.

7. Работники должны соблюдать следующие общие правила поведения:

1) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

3) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Учреждения, а также полномочий, закрепленных в должностной инструкции;

4) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

- быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

- соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- 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;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

5) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник не должен:

- оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;

- использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера.

8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых (должностных) обязанностей возникновения ситуаций личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

9. 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, которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

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

- стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III. Этические правила поведения работников

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

12. Работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

13. Работники призваны способствовать своим 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.

14. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий трудовой

деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

15. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению.

16. Соблюдение положений Кодекса учитывается при наложении дисциплинарных взысканий.

Приложение № 3
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Учреждение).

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.

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

Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех

работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

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

II. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

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

а) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

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

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

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

д) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

III. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

а) соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

б) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов,интересов своих родственников и друзей;

в) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

г) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

Учреждения

8. Ответственным за прием сведений возникающих (имеющихся) конфликтов интересов является специалист по кадрам.

9. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя начальника Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

10. Указанное в пункте 9 настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается в Исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления – администрацию города Горно-Алтайска (далее – Учредитель) начальником Учреждения, или должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции (работники Учреждения) и подлежит регистрации, сообщение регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления сообщения работником регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

V. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

12. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

13. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

(далее – ТК РФ);

д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

е) увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

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

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.

VI. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

14. 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.

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

а) замечание;

б) выговор;

в) 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 1 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.

16. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными

положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

17. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в Муниципальном казенном учреждении
города Горно-Алтайска
«Центр по обеспечению деятельности
Администрации города Горно-Алтайска
и подведомственных
ей учреждений»

Форма:

Начальнику МКУ
«ЦОД Администрации Горно-Алтайска»
_____
от __
(ФИО, должность работника
учреждения, контактный телефон)

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____
_____
_____
Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:
_____
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
_____
интересов:_____
_____
Лицо, направившее сообщение _____
_____подпись) (расшифровка подписи) (дата)
Лицо, принявшее сообщение _____
_____подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности_____

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
в Муниципальном казенном учреждении
города Горно-Алтайска
«Центр по обеспечению деятельности
Администрации города Горно-Алтайска
и подведомственных
ей учреждений»

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистра-ции сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого)имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., Должность лица, приняшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения
1.							
2.							
3.							

Приложение № 3
к Положению о конфликте интересов
в Муниципальном казенном учреждении
города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности
Администрации города Горно-Алтайска
и подведомственных ей учреждений»

Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядоких разрешения в Учреждении

1 ситуация. Заинтересованность в совершении Учреждением сделки. Руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое Учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого Учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления учреждением или в Исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления – администрацию города Горно-Алтайска (далее – Учредитель) (в отношении начальника Учреждения) до момента принятия решения о заключении сделки;

б) сделка должна быть одобрена Учредителем.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

2 ситуация. Руководитель (работник) Учреждения 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.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю Учредителя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов[5];

3) решение вопроса об отстранении руководителя Учреждения от

принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем Учредителя.

3 ситуация.

Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Учредителя);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;
- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения (по решению Учредителя).

4 ситуация. Работник Учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его

родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника Учреждения на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения (по решению Учредителя).

5 ситуация. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник Учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Учредителя);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;
- об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств Учреждением из организации, перед который имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника Учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;
- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения (по решению Учредителя).

6 ситуация. Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: перед работником Учреждения другая организация имеет

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 Учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Учредителя);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения (по решению Учредителя).

7 ситуация. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника

Учреждения.

8 ситуация. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Учредителя);

3) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

4) руководителю Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю Учреждения и подчиненному ему работнику Учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

9 ситуация. Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме

руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Учредителя);

2) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом Учреждением.

10 ситуация. Работник Учреждения 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.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

Приложение № 4
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

I. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок образования и деятельности комиссии по соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Алтай, законами Республики Алтай, актами Главы Республики Алтай, Председателя Правительства Республики Алтай, Правительства Республики Алтай, муниципальными правовыми актами города Горно-Алтайска, настоящим Положением, Кодексом этики служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее - Кодекс этики), Положением о конфликте интересов в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений», Положением об антикоррупционной политике Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений».

3. Основными задачами Комиссии являются:

а) содействие в обеспечении соблюдения работниками Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и

подведомственных ей учреждений» (далее - работник Учреждения) требований к поведению в профессиональной и внеслужебной деятельности;

б) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее - Учреждение), граждан, организаций, общества Российской Федерации.

4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к профессиональному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении работников Учреждения.

II. Порядок образования Комиссии

5. Состав Комиссии утверждается приказом начальника Учреждения и не может быть менее 5 человек.

Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельностиКомиссии возлагается на специалиста по кадрам Учреждения.

В состав Комиссии входят:

а) председатель Комиссии;

б) заместитель председателя Комиссии;

в) секретарь комиссии;

г) иные члены Комиссии, в том числе представители общественных, профсоюзных, научных, образовательных организаций, органов местного самоуправления города Горно-Алтайска, приглашаемые в качестве независимых экспертов.

Независимые эксперты включаются в состав Комиссии по согласованию на общественных началах.

6. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

III. Порядок работы Комиссии

7. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

а) полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, организаций, должностных лиц или граждан информация о совершении работником Учреждения поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении работником Учреждения требований Кодекса этики;

б) информация о наличии у работника Учреждения, в том числе при выполнении им функций, связанных с закупкой товаров, работ, услуг для

муниципальных нужд, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

в) полученное от руководителя Учреждения (его родственника) уведомления о возникновении или о возможности возникновения конфликта интересов;

8. Информация, указанная в пункте 7 настоящего Положения, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

а) фамилию, имя, отчество, должность работника Учреждения;

б) описание нарушения работником Учреждения требований к профессионально - этическому поведению или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

9. В Комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие нарушение работником Учреждения требований Кодекса этики или наличие у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

11. Председатель Комиссии в 3-дневный срок со дня поступления информации, указанной в пункте 7 настоящего Положения, выносит письменное решение о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в пункте 9 настоящего Положения.

12. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен по решению председателя Комиссии, но не более чем до двух месяцев.

13. По письменному запросу председателя Комиссии руководитель Учреждения может дать поручение о подготовке дополнительных сведений, необходимых для работы Комиссии, а также о направлении в установленном порядке запроса в другие государственные органы, органы местного самоуправления и организации о представлении в Комиссию соответствующей информации.

14. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о совершении работником Учреждения поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении работником требований к профессионально-этическому поведению, либо о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

15. В обязанности секретаря Комиссии входит решение

организационных вопросов, связанных с подготовкой заседания Комиссии, а также извещение членов Комиссии и работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к поведению в профессиональной и внеслужебной деятельности и (или) об урегулировании конфликта интересов, о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за пять рабочих дней до дня заседания Комиссии.

16. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

17. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В этом случае член Комиссии, заявивший о конфликте интересов, не принимает участия в рассмотрении вопросов повестки дня (работе Комиссии).

18. Заседание комиссии проводится в присутствии работника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к поведению в профессиональной и внеслужебной деятельности и (или) об урегулировании конфликта интересов.

19. Если работник не может участвовать в заседании Комиссии по уважительной причине, при наличии его письменной просьбы о рассмотрении указанного вопроса без его участия, заседание комиссии проводится в его отсутствие.

В случае неявки на заседание комиссии работника Учреждения и при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении данного вопроса без его участия, рассмотрение вопроса откладывается. В случае повторной неявки работника Учреждения без уважительной причины комиссия может принять решение о рассмотрении данного вопроса в его отсутствие.

20. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

21. Члены Комиссии и иные лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

22. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпунктах «а» и «в» пункта 7 настоящего Положения, дополнительно представленных материалов и заслушивания пояснений, Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения работником Учреждения положений Кодекса

этики;

б) установить, что работник Учреждения нарушил положения Кодекса этики. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения требований Кодекса этики либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

23. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте "б" пункта 7 настоящего Порядка, комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) установить факт наличия личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае предлагаются рекомендации, направленные на предотвращение или урегулирование этого конфликта интересов.

24. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

25. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

26. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании.

27. В протоколе указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос о нарушении требований к профессионально-этическому поведению или о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, явившейся основанием для проведения заседания Комиссии;

в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

28. Член Комиссии, не согласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

29. Копии протокола заседания Комиссии в течение трех дней со дня заседания направляются руководителю Учреждения для рассмотрения, полностью или в виде выписки из протокола - работнику, а

также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

30. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника Учреждения информация об этом представляется руководителю Учреждения для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

32. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника Учреждения, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к поведению в профессиональной и внеслужебной деятельности и (или) об урегулировании конфликта интересов.

Приложение № 5
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

КАРТА
коррупционных рисков и мер по их минимизации в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

I. Общие положения

1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Учреждение), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

II. Порядок оценки коррупционных рисков

2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

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

б) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционныхправонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;
- должности в Учреждении, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

г) на основании проведенного анализа составляется в форме таблицы карта коррупционных рисков Учреждения – сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений (далее - Таблица);

д) на основании сводного описания критических точек и возможных коррупционных правонарушений формируется перечень должностей, связанных свысоким коррупционным риском;

е) разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

III. Карта коррупционных рисков

3. В Таблице коррупционных рисков представлены схемы, по общепринятым стандартам, считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению фактов коррупционной направленности.

4. Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков:

а) минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами: от реинжиниринга соответствующей коррупционно-опасной функции до введения препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

б) В этой связи к данным мероприятиям можно отнести:

- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (служебная корреспонденция);
- совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий.

в) в целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию антикоррупционных мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. При этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

КАРТА
коррупционных рисков и мер по их минимизации в Муниципальном казенном учреждении города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений»

№ п/п	Коррупционно - опасные процессы деят-ти	Критические точки	Характер-ка выгоды	Наименование должности	Форма осуществления коррупционных платежей	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по управлению коррупционными рисками с целью их минимизации
1.	Хранение и распределение материально-технических ресурсов, приемка и выдача товарно-материальных ценностей.	распоряжение должностным лицом материально – техническими ценностями в своих интересах и интересах третьих лиц; несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей; умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета; отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.	использование имущества в личных целях	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения, главный механик	получение в личное распоряжение материальных ценностей	высокая	обеспечение повышенного контроля за проведением своевременной, фактической инвентаризации; организация работыпо контролю за деятельностью материально - ответственных лиц Учреждения; ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции.

2.	Организация и осуществление закупок товаров, работ, услуг	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение(сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определенияпоставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков;	Сговор с Контрагентом; завышение стартовых цен; непредъявление претензий к организациям, нарушившим условия договора	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела – главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения, главный механик	получение денежных средств, уменьшение личных трудозатрат	высокая	соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг ований по заключениюдоговоров с контрагентами всоответствии с еральными законами; разъяснение тникам Учреждения, связанным с лючениемконтрактов и договоров, о ах ответственности за совершение ррупционных правонарушений; знакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении; проведение, качественный отбор должностных лиц по проведению процедур закупок товаров, работи услуг для нужд Учреждения
3.	Организация и проведение мероприятий.	описание объекта закупок с ориентацией на конкретного поставщика/исполнителя	ограничение конкуренции; сговор с контрагентом; препятствие в получении услуги	Начальник; заместитель начальника; начальник отдела обеспечения	получение денежных средств	высокая	проведение тематического собрания с сотрудниками по разъяснению законод-ва о противодействии коррупции и ознакомлению с Перечнем коррупционно - опасных функций

4.	Работа со служебной информацией, персональными данными	использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;	сговор с должностным лицом, принимающи мотчетность	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения, главный механик, специалист по кадрам	уменьшение личных трудозатрат	средняя	соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения.Ознакомление с нормативными докум-ми, регламентир-ми вопросы работы со служебной информацией, персональными данными
5.	Состав ление, заполн ение документов, справок, отчетности	искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности	получение выгоды в виде разницы между представленн ыми и фактическим и документам и	Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности, специалист по кадрам	уменьшение личных трудозатрат	средняя	разъяснение работникам мерответственности за совершение коррупционных правонарушений
6.	Оплата труда	оплата рабочего времени не в полном объеме; оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.	получение выгоды в виде получения премии за экономию фонда оплаты труда; сговор с сотрудником	Заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности; Начальник Отдела обеспечения, специалист по кадрам	получение денежных средств	средняя	использование средствна оплату труда встрогом соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения; разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

7.	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Необъективная оценка деятельности работников, необоснованное завышение (занижение) размеров выплат стимулирующего характера и вознаграждений.	получение выгоды в виде получения премии за экономию фонда оплаты труда	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения	получение денежных средств	средняя	установление стимулирующих выплат работникам учреждения; использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением о заработной плате; разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Организация защиты и работа с конфиденциальной информацией иперсональными данными. Настройка и сопровождение системы защиты персональных сведений	требование от контрагентов информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством.	Препятствие в получении услуги	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения	уменьшение личных трудозатрат	низкая	организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий
9.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях	дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий	получениевзятки	работники учреждения, уполномоченные начальником представлять интересы Учреждения	получение в личное распоряжение материальных ценностей	низкая	Разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений

10.	Принятие локальных правовых актов, противоречащих законодательству о противодействии коррупции	наличие коррупционогенных факторов в локальных актах	Сговор с контрагентами	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела - главный бухгалтер отдела учета и отчетности	уменьшение личных трудозат ат	низкая	разъяснение работникам мерответственности за совершение коррупционных правонарушений
11.	Принятие на работу сотрудников	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу. Предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу	незаконный (противоправный) характер получаемых работником преимуществ (льгот, необоснованной зарплаты)	Начальник; заместитель начальника; Начальник отдела-главный бухгалтер отдела учета и отчетности; начальник отдела обеспечения.	получение денежных средств	низкая	Инструктаж лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики

Приложение № 6
к приказу МКУ «ЦОД
Администрации Горно-Алтайска»
от «___»_____ 2021года № ____

ПОРЯДОК
уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также порядка регистрации уведомлений

I. Общие положения

1. Работники Муниципального казенного учреждения города Горно-Алтайска «Центр по обеспечению деятельности Администрации города Горно-Алтайска и подведомственных ей учреждений» (далее – Учреждение, работник) обязаны письменно уведомлять представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения к данному работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Работник Учреждения обязан уведомить начальника Учреждения о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения по форме, указанной в приложении № 1 к настоящему Порядку.

2. По каждому факту обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, о котором работник письменно уведомил представителя нанимателя (работодателя), проводится проверка. Указанная проверка может быть проведена только на основании письменного уведомления работника.

3. Письменное уведомление работника, на основании которого проводится проверка, должно содержать следующие сведения:

персональные данные работника, подающего уведомление (фамилия, имя, отчество, замещаемая должность, контактный телефон);

фамилия, имя, отчество, должность, все известные сведения о лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

сведения о коррупционном правонарушении (из указанных в пункте 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»), к совершению которого была предпринята попытка склонить работника;

сущность предполагаемого правонарушения (действие (бездействие), которое должен совершить (совершил) работник, и способы склонения к совершению коррупционных правонарушений, выгода, предлагаемая работнику, предполагаемые последствия;

сведения о времени, месте и иных обстоятельствах обращения к в

целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

сведения о третьих лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;

иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;

информация об уведомлении работником органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений в случае, если указанная информация была направлена уведомителем в соответствующие органы;

дата подачи уведомления и личная подпись уведомителя.

4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

5. Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом начальника Учреждения в соответствии с настоящим Порядком.

6. При проведении проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

факт обращения к работнику с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

причины и условия, способствовавшие такому обращению к работнику.

II. Порядок регистрации уведомлений и подготовка к проведению проверки

7. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации. Уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений направляется работником начальнику Учреждения, как представителю нанимателя (работодателю), через специалиста по кадрам Учреждения.

Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления уведомления работником регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

Копия поступившего уведомления с регистрационным номером, датой и подписью принимающего лица выдается работнику Учреждения для подтверждения принятия и регистрации сведений.

В нижнем правом углу последнего листа уведомления ставится регистрационная запись, содержащая:

– входящий номер и дату поступления (в соответствии с записью, внесенной в Журнал регистрации о фактах обращения в целях

склонения к совершению коррупционных правонарушений);

– подпись и расшифровку фамилии лица, зарегистрировавшего уведомление.

8. Специалист по кадрам, получив уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, регистрирует его в «Журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений» по форме, указанной в приложении № 2 к настоящему Порядку и в течение двух дней с момента получения направляет его начальнику Учреждения.

9. Специалист по кадрам обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, подавшего уведомление, и несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

10. Журнал регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее – Журнал регистрации) оформляется и ведется специалистом по кадрам и хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Журнал регистрации должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение Журнала регистрации.

11. Проверка назначается приказом начальника Учреждения.

12. Подготовка приказа о проведении проверки поручается специалисту по кадрам Учреждения посредством соответствующей резолюции начальника Учреждения на указанном уведомлении.

13. Приказ о проведении проверки должен содержать:

фамилию, имя, отчество (при наличии), должность работника, на основании уведомления которого должна быть проведена проверка;

указание на факт обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, по которому должна быть проведена проверка;

приказа о создании Комиссии по противодействию коррупции (далее - Комиссия) для проведения проверки;

сроков проведения проверки;

поручения о контроле исполнения приказа.

14. Проверка должна быть назначена не позднее десяти рабочих дней со дня получения специалистом по кадрам уведомления работника о факте обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения и завершена не позднее чем через один месяц со дня издания приказа Учреждения о проведении проверки.

15. В случае повторного получения специалистом по кадрам от работника уведомления о факте обращения к нему в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, по которому уже

проведена либо проводится проверка, а также в случае, если факт указанного обращения проверялся либо проверяется в порядке, предусмотренном иными нормативными правовыми актами, повторная проверка не назначается.

III. Проведение проверки комиссией

16. Проверка осуществляется Комиссией в установленные сроки. Председатель Комиссии организует работу Комиссии и несет ответственность за соблюдение сроков, полноту и объективность проведения проверки.

17. Комиссия вправе:

предлагать работнику, на основании уведомления которого проводится проверка, а также лицам, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, давать письменные объяснения на имя представителя нанимателя, а также иную информацию по существу вопросов проверки;

получать консультации у органов государственной власти и местного самоуправления, учреждений и организаций по вопросам, требующим специальных знаний;

направлять в установленном порядке запросы о представлении необходимых документов (информации) в государственные органы и организации, получать на них ответы и приобщать их к материалам проверки.

18. Комиссия обязана:

соблюдать права работника, на основании уведомления которого проводится проверка, и иных лиц, принимающих участие в проверке;

в случае обнаружения при проведении проверки признаков преступления, административного правонарушения немедленно сообщать об этом работодателю;

обеспечивать сохранность и конфиденциальность материалов проверки, не разглашать сведения о ее результатах;

соблюдать сроки и обеспечивать объективность проведения проверки.

19. Работник, на основании уведомления которого проводится служебная проверка, имеет право:

давать устные или письменные объяснения Комиссии, начальнику Учреждения с изложением своего мнения по основаниям, фактам и обстоятельствам проводимой проверки, представлять заявления, ходатайства и иные документы, обращаться к председателю Комиссии с просьбой о приобщении к материалам проверки представляемых им документов;

обжаловать решения и действия (бездействие) Комиссии,

проводящей проверку начальнику Учреждения;

знакомиться по окончании проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законодательством тайну.

IV. Оформление результатов проверки

20. Результаты проверки сообщаются начальнику Учреждения в форме письменного заключения (далее - заключение) с указанием даты его составления. Заключение должно быть подписано председателем Комиссии и другими ее членами.

21. Заключение составляется на основании имеющихся в материалах проверки данных и должно состоять из трех частей: вводной, описательной и резолютивной.

Вводная часть должна содержать:

указание на состав Комиссии (наименования должностей, фамилии и инициалы членов Комиссии и председателя Комиссии);

фамилию, имя, отчество (при наличии), должность работника, на основании уведомления которого проводилась проверка, период нахождения в занимаемой должности.

В описательной части указываются обстоятельства и факты, подлежащие установлению в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.

Резолютивная часть должна содержать:

предложения о передаче материалов проверки в правоохранительные и иные государственные органы;

предложения о мерах по устранению причин и условий, способствовавших обращению к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

22. Председатель Комиссии или член Комиссии по поручению председателя Комиссии не позднее трех рабочих дней со дня подписания заключения знакомит работника, на основании уведомления которого проводилась проверка, с заключением и другими материалами по результатам проверки под роспись.

В случае отказа работника, на основании уведомления которого проводилась проверка, от ознакомления с заключением либо от подписи в ознакомлении с заключением Комиссия составляет об этом акт, подписываемый всеми членами Комиссии, и приобщает его к материалам проверки.

23. Материалы проверки формируются в дело о проведении проверки в следующем порядке:

уведомление, послужившее основанием для назначения проверки, с резолюцией о ее назначении;

копия приказа о проведении проверки;

объяснения работника, на основании уведомления которого проводилась проверка;

объяснения лиц, имеющих сведения об обстоятельствах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

иные документы, имеющие отношение к проведенной проверке;

копия заключения по результатам проверки.

24. Дело с материалами проверки учитывается и хранится у специалиста по кадрам Учреждения.

25. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений по поручению руководителя направляет полученные в результате проверки документы в органы прокуратуры Российской Федерации, отдел Министерства внутренних дел России по городу Горно-Алтайску, Управление Федеральной службы безопасности по Республике Алтай не позднее 10 рабочих дней с даты его регистрации в журнале.

По решению начальника Учреждения уведомление может быть направлено как одновременно во все перечисленные органы государственной власти, так и в один из них по компетенции.

Приложение № 1
к порядку уведомления представителя
нанимателя (работодателя) о фактах обращения
в целях склонения работника к
совершению коррупционных правонарушений,
перечня сведений, содержащихся в уведомлениях,
порядка организации проверки этих сведений,
а также порядка регистрации уведомлений

_____
(наименование должности руководителя)

_____
(ФИО)

от

_____

_____
(ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

1. Уведомляю о факте обращения в целях склонения меня к коррупционному правонарушению (далее - склонение к правонарушению) со стороны _____
(указывается Ф.И.О., должность, все известные сведения о лице, склоняющем к правонарушению)

2. Склонение к правонарушению производилось в целях осуществления мною _____
(указывается сущность предполагаемого правонарушения)

3. Склонение к правонарушению осуществлялось посредством _____
(способ склонения: подкуп, угроза, обман и т.д.)

4. Выгода, преследуемая работником Учреждения, предполагаемые последствия _____

5. Склонение к правонарушению произошло в __ час. __ мин. "__"_____ 20__ г. в _____
(город, адрес)

6. Склонение к правонарушению производилось _____
(обстоятельства склонения: телефонный разговор, личная встреча, почта и др.)

7. К совершению коррупционных правонарушений имеют отношение следующие лица _____
(указываются сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу и свидетелях)

8. Для разбирательства по существу представляют интерес следующие сведения: _____

_____

_____

(указываются иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства дела)

_____ _____

(дата заполнения уведомления) (подпись)

Подтверждаю, что мною уведомлены органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

«__» _____ 20__ г. _____

_____

(подпись, ФИО)

Уведомление зарегистрировано «__» _____ 20__г.
Регистрационный № _____

_____

(подпись, ФИО, должность специалиста)

Приложение № 2
к Порядку уведомления представителя
нанимателя (работодателя)
о фактах обращения в целях
склонения работника к совершению
коррупционных правонарушений,
перечня сведений, содержащихся
в уведомлениях, порядка организации
проверки этих сведений, а также
порядка регистрации уведомлений

ФОРМА
ЖУРНАЛА РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ О ФАКТАХ ОБРАЩЕНИЯ В ЦЕЛЯХ СКЛОНЕНИЯ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

№ пп	Дата поступления к представителю нанимателя уведомления от работника о факте обращения к нему с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений	Фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника, направившего уведомление о факте обращения к нему с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений	Коррупционные правонарушения, указанные работника в уведомлении о факте обращения к нему с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений