

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Детский специализированный центр досуга
«Ассоль»**

(наименование организации)

Форма по ОКУД
По ОКПО

Код

ПРИКАЗ

(распоряжение)

Номер документа	Дата составления
49/04-р	09.01.2020

**Об исполнении законодательства
о противодействии коррупции в
МБУК ДСЦД «Ассоль»**

В целях организации эффективной работы и обеспечения координации работ по предупреждению и профилактике коррупционных правонарушений в МБУК ДСЦД «Ассоль», устранение порождающих ее причин и условий, защиты законных интересов граждан от угроз, связанных с коррупцией в МБУК ДСЦД «Ассоль» и выполнения Федерального закона от 25.12.2008 года № 273 «О противодействии коррупции», в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 г.), повышения уровня правовой культуры и антикоррупционного воспитания жителей города Курска, пропаганды недопустимости коррупционного поведения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции:

- 1.1. Перечень документов по организации противодействия коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль» (Приложение 1);
- 1.2. Антикоррупционную политику МБУК ДСЦД «Ассоль» (Приложение 2).
- 1.3. План противодействия коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль» на 2020 год (Приложение 3).
- 1.4. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУК ДСЦД «Ассоль» (Приложение 4).
- 1.5. Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МБУК ДСЦД «Ассоль» и урегулированию конфликта интересов (Приложение 5).
- 1.6. Положение о конфликте интересов в МБУК ДСЦД «Ассоль» (Приложение 6).
- 1.7. Порядок уведомления работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя о фактах обращения лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, организации проверки этих сведений и регистрации уведомлений (Приложение 7).
- 1.8. Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции (Приложение 8).

1.9. Порядок, определяющий правила сообщения работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» о получении подарка (Приложение 9).

2. Создать постоянно действующую комиссию по предупреждению и профилактике коррупционных нарушений в составе:

Председатель комиссии - администратор Трепицина С.А.

Член комиссии – ведущий методист Меркулова Л.А.,

Член комиссии – администратор Третьяков А.В.

2.1. Избранной комиссии активизировать работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений сотрудников МБУК ДСЦД «Ассоль», обеспечить контроль за соблюдением сотрудниками законодательно установленных ограничений и запретов.

2.2. В случае отсутствия одного из членов комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) включить в состав комиссии лицо его заменяющее.

3. Создать постоянно действующую комиссию по урегулированию конфликтов интересов работников МБУК ДСЦД «Ассоль» в составе:

Председатель комиссии - администратор Трепицина С.А.

Член комиссии – ведущий методист Меркулова Л.А.,

Член комиссии – администратор Третьяков А.В.

3.1. В случае отсутствия одного из членов комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) включить в состав комиссии лицо его заменяющее.

3.2. По результатам урегулирования конфликтов интересов оформляется протокол и приказ учреждения.

4. Назначить ответственной за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МБУК ДСЦД «Ассоль» администратора Трепицину Светлану Алексеевну.

5. Возложить на администратора Трепицину Светлану Алексеевну осуществление общего руководства мероприятиями, направленными на противодействие коррупции.

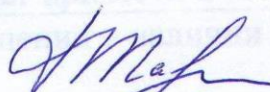
6. Обеспечить организацию работы по исполнению плана противодействию коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль», обеспечить предоставление информации о реализации настоящего плана ежегодно до 25 декабря.

7. во время отсутствия администратора Трепициной С.А. (отпуск, временная нетрудоспособность и пр.) его обязанности исполняет другой администратор учреждения.

8. Приказ МБУК ДСЦД «Ассоль» от 09.01.2019 г. № 49/04-р «Об исполнении законодательства о противодействии коррупции» считать утратившим силу.

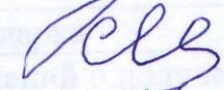
9. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБУК ДСЦД «Ассоль»

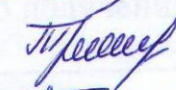


Н.Н. Тарасова

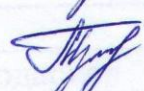
С приказом ознакомлены:



Л.А. Меркулова



С.А. Трепицина



А.В. Третьяков

**Перечень документов
по организации противодействия коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль»**

№ п/п	Наименование
1	Приказ МБУК ДСЦД «Ассоль» «Об исполнении законодательства о противодействии коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль»
2	План противодействия коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль» на 2020 г.
3	Антикоррупционная политика МБУК ДСЦД «Ассоль»
4	Кодекс этики и служебного поведения работников МБУК ДСЦД «Ассоль»
5	Положение о конфликте интересов в МБУК ДСЦД «Ассоль»
6	Порядок сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в МБУК ДСЦД «Ассоль»
7	Порядок уведомления работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя о фактах обращения лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, организации проверки этих сведений и регистрации уведомлений
8	Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции
9	Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МБУК ДСЦД «Ассоль» и урегулированию конфликта интересов
10	Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов
11	Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности
12	Уведомления о получении подарка
13	Журнал регистрации уведомлений о получении подарка работником МБУК ДСЦД «Ассоль»
14	Акты приема-передачи подарков
15	Инвентаризационные карточки подарков
16	Уведомления о факте обращения каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений
17	Журнал регистрации уведомлений работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

УТВЕРЖДЕНО

Приложение 2

к приказу

МБУК ДСЦД «Ассоль»

от 09.01.2020 г. № 49/04-р

Антикоррупционная политика МБУК ДСЦД «Ассоль»

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ на МБУК ДСЦД «Ассоль» возложена обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, которые могут включать:

- 1) определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Вышеуказанные меры формируют антикоррупционную политику МБУК ДСЦД «Ассоль» и преследуют следующие цели:

- повышение персональной ответственности лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении;
- приведение к единообразию антикоррупционных процедур, используемых в учреждении;
- формирование антикоррупционного сознания сотрудников учреждения;
- предупреждение и недопущение коррупционных правонарушений в учреждении;
- обеспечение защиты прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией;
- укрепление доверия граждан к деятельности учреждения.

Для достижения указанных целей требуется решение следующих задач:

- предупреждение коррупционных правонарушений;
- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;
- обеспечение неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений (предотвращение конфликта интересов, соблюдение кодекса этики, соблюдение обязанностей, связанных с получением подарка);
- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых учреждением услуг;

- содействие реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности учреждения.

При создании системы мер противодействия коррупции в учреждении рекомендуется основываться на следующих ключевых принципах:

1. *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.

2. *Принцип личного примера руководителя.*

Ключевая роль руководителя учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. *Принцип вовлеченности работников.*

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

4. *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данного учреждения коррупционных рисков.

5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

6. *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 руководителя учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. *Принцип открытости финансовой деятельности учреждения.*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах.

8. *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

УТВЕРЖДЕНО
Приложение 3
к приказу
МБУК ДСЦД «Ассоль»
от 09.01.2020 г. № 49/04-р

**План
противодействия коррупции в МБУК ДСЦД «Ассоль» на 2020 год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1. Организационно-методическое и правовое обеспечение, закрепление стандартов поведения			
1.1	Определение должностных лиц (подразделений), ответственных в организации за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Возложение на данных лиц специальных функций.	До 09.01.2020 г.	Тарасова Н.Н.
1.2	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры, должностные инструкции работников, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка.	По мере необходимости	Трепицина С.А.
1.3	Актуализация положений кодекса этики и служебного поведения работников организации.	По мере необходимости	Трепицина С.А.
1.4	Актуализация положения о конфликте интересов в организации.	По мере необходимости	Трепицина С.А.
1.5	Актуализация положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в организации.	По мере необходимости	Трепицина С.А.
1.6	Пересмотр и актуализация порядка уведомления работниками работодателя о фактах обращения лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, организации проверки этих сведений и регистрации уведомлений в организации.	По мере необходимости	Трепицина С.А.
1.7	Пересмотр и актуализация порядка сообщения работниками о	По мере необходимости	Трепицина С.А.

	получении подарка в связи с протокольными мероприятиями или исполнения ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.		
1.8	Оформление и поддержание в актуальном состоянии специальных информационных стендов и иных форм представления информации антикоррупционного содержания.	Постоянно	Трепицина С.А.
2. Обучение и информирование работников организации			
2.1	Ознакомление вновь принимаемых работников с нормативными документами, регламентирующими сферу предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.	Постоянно	Трепицина С.А.
2.2	Ознакомление работников организации с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.	Постоянно, при издании нового нормативного документа, внесении изменений в действующий	Трепицина С.А.
2.3	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.	Постоянно	Трепицина С.А. Меркулова Л.А.
2.4	Организация консультирования работников организации по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.	Постоянно	Трепицина С.А.
2.5	Распространение среди работников учреждения методических рекомендаций, памяток и иных информационных материалов по вопросам противодействия коррупции.	Постоянно	Трепицина С.А. Меркулова Л.А.
2.6	Информирование работников организации о коррупционных и иных правонарушениях, выявленных в других организациях, в целях исключения подобных фактов в работе.	Постоянно	Трепицина С.А. Меркулова Л.А.

УТВЕРЖДЕНО

Приложение 4

к приказу

МБУК ДСЦД «Ассоль»

от 09.01.2020 г. № 49/04-р

Кодекс этики и служебного поведения работников МБУК ДСЦД «Ассоль»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Кодекс) разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Учреждение) независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Лицо, принимаемое на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Каждый работник Учреждения (далее - работник) должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждое лицо вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения и обеспечение единых норм поведения его работников.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Работники обязаны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне, необходимом для обеспечения эффективной работы Учреждения;

б) осуществлять свою профессиональную служебную деятельность в рамках установленной действующим законодательством компетенции Учреждения;

в) не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

г) не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

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

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

з) проявлять терпимость и уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения, не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;

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

к) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных (муниципальных) органов, организаций, должностных лиц, государственных гражданских служащих, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

л) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, Учреждения и их руководителей;

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

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать им в установленных законами случаях и порядке содействие в получении достоверной информации;

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

п) соблюдать и обеспечивать исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Курской области, законов и иных нормативных правовых актов Курской области, Устава и локальных нормативных актов Учреждения;

р) в своей деятельности не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

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

т) при исполнении ими должностных обязанностей не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

у) при приеме на работу и исполнении должностных обязанностей заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;

ф) уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

х) уведомлять о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника;

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

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

2.3. Работнику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные работником в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Курской области и передаются работником по

акту в Учреждение, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации.

2.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении 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.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

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

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

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

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с

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

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании образуемой в Учреждении комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

4.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, а также при применении дисциплинарных взысканий.

Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МБУК ДСЦД «Ассоль» и урегулированию конфликта интересов

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МБУК ДСЦД «Ассоль» и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссия), образуемой в МБУК ДСЦД «Ассоль».

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом Курской области, законами Курской области, *постановлениями Губернатора Курской области, Администрации Курской области, Администрации города Курска*, приказами управления культуры города Курска, настоящим Положением, а также иными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.

3. Основными задачами комиссии являются:

а) обеспечение соблюдения работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее – Учреждение) требований несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) осуществление мер по предупреждению коррупции.

4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением.

5. Комиссия образуется приказом руководителя Учреждения из числа работников Учреждения. Указанным актом утверждаются состав комиссии и порядок её работы. При этом руководитель Учреждения не может быть членом комиссии.

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

7. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

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

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

10. Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) представление руководителя Учреждения материалов проверки, свидетельствующих о несоблюдении работником Учреждения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) представление руководителя Учреждения или любого члена комиссии, касающееся обеспечения соблюдения работником Учреждения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в Организации мер по предупреждению коррупции.

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

12. Руководитель Учреждения при поступлении к нему в установленном порядке информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

а) в 3-дневный срок назначает дату заседания комиссии. При этом дата заседания комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации;

б) организует ознакомление работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с информацией, поступившей работнику Учреждения, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и с результатами ее проверки.

13. Заседание комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

14. Заседания комиссии проводятся в отсутствие работника в случае:

а) если в обращении, заявлении или уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещен о времени и месте его проведения, не явился на заседание комиссии.

15. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника (с его согласия) и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых работнику претензий, а также дополнительные материалы.

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

17. По итогам рассмотрения вопроса комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

18. Решения комиссии принимаются тайным голосованием (если комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

19. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принимавшие участие в ее заседании. Решения комиссии носят для руководителя Учреждения рекомендательный характер.

20. В протоколе заседания комиссии указываются:

а) дата заседания комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

б) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

в) предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;

г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

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

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

ж) другие сведения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

21. Член комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

22. Копии протокола заседания комиссии в 3-дневный срок со дня заседания направляются руководителю Учреждения, полностью или в виде выписок из него - работнику, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

23. Руководитель Учреждения обязан рассмотреть протокол заседания комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции, содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции. О рассмотрении рекомендаций комиссии и принятом решении руководитель Учреждения в письменной форме уведомляет комиссию в месячный срок со дня поступления к нему протокола заседания комиссии. Решение руководителя Учреждения оглашается на ближайшем заседании комиссии и принимается к сведению без обсуждения.

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

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

26. Копия протокола заседания комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) урегулированию конфликта интересов.

27. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии, а также информирование членов комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании комиссии, осуществляется работником Учреждения, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

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

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

УТВЕРЖДЕНО

Приложение 6

к приказу

МБУК ДСЦД «Ассоль»

от 09.01.2020 г. № 49/04-р

Положение о конфликте интересов в МБУК ДСЦД «Ассоль»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБУК ДСЦД «Ассоль» разработано в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ 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 МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Учреждение).

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

1.3. Конфликт интересов (в соответствии с нормами статьи 27 Федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ) – 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.

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

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

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

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

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

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

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное в Учреждении за противодействие коррупции.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя 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.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника организации передается должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями.

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы.

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

6. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «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.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 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.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

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.

Секретарь

(подпись) _____

20 г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии
или отсутствии заинтересованности

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в МБУК ДСЦД «Ассоль»

(наименование должности представителя нанимателя
(работодателя))

(ФИО)

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

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии
личной заинтересованности _____

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
в МБУК ДСЦД «Ассоль»

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность представившего сообщение	Содержание заинтересованно сти лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)/наблюда тельный совет
1.							
2.							
3.							

**ПОРЯДОК
УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТНИКАМИ МБУК ДСЦД «Ассоль»
РАБОТОДАТЕЛЯ О ФАКТАХ ОБРАЩЕНИЯ ЛИЦ В ЦЕЛЯХ
СКЛОНЕНИЯ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ
ПРАВОНАРУШЕНИЙ,
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕРКИ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ
И РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок уведомления работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, организации проверки этих сведений и регистрации уведомлений к совершению коррупционных правонарушений (далее - Порядок) разработан в соответствии с частью 5 статьи 9 и статьи 11.1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящий Порядок устанавливает процедуру и сроки уведомления работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Учреждение) работодателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - Уведомление), перечень сведений, содержащихся в Уведомлении, а также регистрации Уведомлений и организации проверки содержащихся в них сведений и принятия по ним решений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Работник Учреждения обязан уведомлять о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - Обращение) работодателя в соответствии с Порядком.

Работник Учреждения о фактах Обращения может уведомить органы прокуратуры и другие государственные органы, о чем указывает в соответствующем Уведомлении, направляемом работодателю.

1.4. Работник Учреждения, которому стало известно о факте Обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомить об этом работодателя в соответствии с Порядком.

1.5. Уведомление работником Учреждения о фактах Обращения является должностной обязанностью работника Учреждения, неисполнение которой служит основанием для применения дисциплинарного взыскания,

предусмотренного статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 9, ст. 812; 2012, N 50, ст. 6954; 2013, N 19, ст. 2329).

2. Порядок уведомления работодателя

2.1. Работник Учреждения при обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений обязан незамедлительно (не позднее следующего за днем Обращения рабочего дня), а если указанное Обращение поступило в нерабочее время и/или при нахождении его вне места работы, не позднее одного рабочего дня со дня прибытия к месту работы, представить Уведомление в письменном виде в Учреждение в двух экземплярах в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

Необходимость проставления на Уведомлении грифа пометки «для служебного пользования» определяется его содержанием.

2.2. Уведомление подается работником Учреждения лично либо при отсутствии в нем сведений ограниченного доступа направляется им по почте с уведомлением о вручении.

3. Перечень сведений, содержащихся в Уведомлении

3.1. В Уведомлении работник Учреждения указывает фамилию, инициалы, замещаемую должность, контактные телефоны. Уведомление должно быть лично подписано работником Учреждения с указанием даты уведомления.

3.2. Уведомление должно содержать все известные сведения о лице, склоняющем к коррупционному правонарушению, сущность предполагаемого коррупционного правонарушения, к совершению которого склоняется работник Учреждения, способ склонения к нему (подкуп, шантаж, угроза и т.п.), время, дату, место и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению.

3.3. К Уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства Обращения.

4. Регистрация Уведомлений

4.1. Уполномоченный представитель работодателя, в должностной инструкции которого закреплены соответствующие обязанности (далее - уполномоченный представитель), в день поступления Уведомления осуществляет регистрацию поступившего Уведомления с соблюдением в необходимых случаях требований конфиденциальности и сохранности данных, полученных от работника Учреждения, склоняемого к совершению коррупционного правонарушения, за разглашение которых несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Отказ от регистрации Уведомления не допускается.

4.2. Поступившее Уведомление регистрируется в день его поступления в Журнале регистрации уведомлений работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал) (приложение N 2 к настоящему Порядку), который хранится у уполномоченного представителя в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Журнал:

учитывается в номенклатуре дел Учреждения, его пронумерованные страницы прошиваются и скрепляются печатью Учреждения;

хранится (совместно с копиями Уведомлений, направленных по решению работодателя в органы прокуратуры Российской Федерации и (или) другие органы государственной власти по компетенции, а также с документами, указанными в пункте 3.3 Порядка) у уполномоченного представителя в течение 5 лет с момента регистрации в нем последнего уведомления, после чего передается в архив.

4.3. В Журнале отражаются следующие сведения:

регистрационный номер, присвоенный Уведомлению;

дата и время его принятия;

фамилия, имя, отчество лица, подписавшего Уведомление;

краткое изложение фактов, указанных в Уведомлении;

количество листов в Уведомлении;

сведения о передаче Уведомления работодателю, в органы прокуратуры и другие органы государственной власти по компетенции;

фамилия, имя, отчество и подпись уполномоченного представителя, принявшего Уведомление.

4.4. Зарегистрированное Уведомление в срок не более трех рабочих дней после регистрации представляется уполномоченным представителем руководителю Учреждения или уполномоченному им лицу для принятия решения об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений, в том числе о назначении ответственного за проведение проверки ответственного работника Учреждения.

Второй экземпляр Уведомления с регистрационным номером, датой и подписью уполномоченного представителя работодателя передается работнику Учреждения под роспись в графе 11 (подпись работника, подавшего Уведомление) Журнала, либо направляется работнику Учреждения по почте с уведомлением о вручении.

На экземпляре Уведомления, подлежащего передаче работнику Учреждения, ставится отметка «Уведомление зарегистрировано» с указанием даты регистрации Уведомления, фамилии, имени, отчества и должности уполномоченного представителя, зарегистрировавшего данное Уведомление.

5. Организация проверки сведений, содержащихся в Уведомлении, и принятие соответствующих решений

5.1. Проверке обстоятельств, сообщаемых работником в Уведомлении предшествует выяснение (уточнение) факта подачи работником Учреждения Уведомления в органы прокуратуры и (или) другие органы государственной власти по компетенции.

5.2. Основными направлениями деятельности по рассмотрению Уведомлений являются:

установление в действиях (бездействии), которые предлагалось совершить работнику Учреждения, признаков коррупционного правонарушения;

уточнение фактических обстоятельств склонения работника Учреждения к коррупционным правонарушениям и круга лиц, принимающих участие в склонении к совершению коррупционного правонарушения.

5.3. При проверке сведений о случаях обращения к работнику Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иным работникам Учреждения каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений для получения от работников Учреждения пояснений по сведениям, изложенным в Уведомлении, проводятся беседы с работниками Учреждения.

5.4. Не позднее 7 дней с даты регистрации Уведомления руководитель Учреждения или уполномоченное им должностное лицо направляет материалы проверки в органы прокуратуры и (или) другие органы государственной власти по компетенции, а при недостаточности данных о признаках правонарушения в действиях лиц, обратившихся к работнику Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, прекращает проверку.

5.5. В случае направления Уведомления одновременно в несколько органов государственной власти по компетенции в сопроводительном письме перечисляются все адресаты с указанием реквизитов исходящих писем и изготавливается соответствующее число копий Уведомления и материалов проверки.

5.6. Оригинал Уведомления с копиями материалов проверки и пояснений по сведениям, изложенным в Уведомлении, и копия сопроводительного письма в компетентные органы государственной власти хранятся в соответствии с требованиями пункта 4.2 настоящего Порядка.

5.7. В день направления материалов проверки в органы государственной власти в соответствии с их компетенцией или прекращения проверки о принятом решении информируется работник, обратившийся с Уведомлением.

Приложение № 1
к Порядку уведомления работниками
МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя
о фактах обращения каких-либо лиц
в целях склонения к совершению
коррупционных правонарушений,
организации проверки этих сведений
и регистрации уведомлений,

Руководителю
(наименование организации)

(фамилия, имя, отчество)

от

(фамилия, имя, отчество
работника (наименование организации),
должность, телефон)

Уведомление

о факте обращения каких-либо лиц в целях склонения работника
Наименование организации к совершению коррупционных правонарушений

Сообщаю, что: 1). _____
(описание обстоятельств, при которых поступило обращение

к работнику (наименование организации) в связи с исполнением

им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения

к совершению коррупционных правонарушений)

(дата, место, время, другие условия)

2). _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые

должен был бы совершить работник (наименование организации)

по просьбе обратившихся лиц)

3). _____
(все известные сведения о физическом (юридическом) лице,

склоняющем к коррупционному правонарушению)

4). _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению

(подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии)

принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

(дата, подпись, инициалы и фамилия)

Уведомление зарегистрировано в Журнале регистрации уведомлений работниками
(наименование организации) работодателя о фактах обращения каких-либо лиц
в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

(фамилия, имя, отчество, должность уполномоченного представителя,
зарегистрировавшего данное уведомление)

Регистрация: N

к Порядку уведомления работниками
МБУК ДСЦД «Ассоль» работодателя
о фактах обращения каких-либо лиц
в целях склонения к совершению
коррупционных правонарушений,
организации проверки этих сведений
и регистрации уведомлений

регистрации уведомлений работниками МБУК ДСПД «Ассоль» работодателя о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

Начат " _____ 20__ г.
Окончен " _____ 20__ г.

На _____ листах

[illegible]

УТВЕРЖДЕНО

Приложение 8

к приказу

МБУК ДСЦД «Ассоль»

от 09.01.2020 г. № 49/04-р

ПОЛОЖЕНИЕ

о сотрудничестве с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основе ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Учреждение) с правоохранительными органами.

1.3. Условия настоящего Положения, определяющие порядок взаимодействия Учреждения с правоохранительными органами, распространяются на всех работников Учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ

2.1. Основной функцией является организация взаимодействия МБУК ДСЦД «Ассоль» с правоохранительными и контролирующими органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, профилактики правонарушений и преступлений.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

3.1. Основной целью настоящего Положения является содействие обеспечению законности, охраны прав и свобод граждан.

3.2. Основными задачами являются:

- осуществление профилактики правонарушений, в том числе коррупционного характера путем организации взаимодействия с правоохранительными и контролирующими органами;
- осуществление взаимодействия с правоохранительными органами по своевременному реагированию на факты, приводящие к дестабилизации работы Учреждения.

4. ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

4.1. Принятие на себя Учреждением публичного обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых работникам организации стало известно.

4.2. Сообщение в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно работникам организации, закреплена за руководителем Учреждения.

4.3. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

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

4.5. Руководителю Учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

4.6. Руководитель и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление причин и условий, способствующих их совершению.

5.2. Координировать деятельность работников с правоохранительными и контролирующими органами в целях предупреждения и пресечения коррупционных правонарушений.

5.3. Рассматривать жалобы и заявления граждан по вопросам, касающимся конфликтов интересов, обобщать и анализировать поступающую информацию.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной и конфиденциальной информацией.

6.2. Соблюдать установленный порядок работы со сведениями, ставшими известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающими частную жизнь, честь и достоинство граждан.

6.3. Информировать руководителя Учреждения и правоохранительные органы о готовящемся или совершенном преступлении.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Работники Организации несут персональную ответственность:

- за разглашение конфиденциальных сведений, полученных при работе с документами;

- за несоблюдение установленных правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией;

- за сокрытие ставших известными фактов о преступлениях коррупционного характера, не информирование о них руководителя Учреждения.

**Порядок сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка
в МБУК ДСЦД «Ассоль»**

1. Настоящий Порядок определяет правила сообщения работниками МБУК ДСЦД «Ассоль» (далее - Учреждение) о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, его сдачи, оценки, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.

2. Понятия, используемые в настоящем Порядке, применяются в значениях, определенных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

3. Работники МБУК ДСЦД «Ассоль» не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей.

4. Работники МБУК ДСЦД «Ассоль» обязаны в соответствии с настоящим Порядком уведомлять руководителя МБУК ДСЦД «Ассоль» обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей.

5. Уведомление о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с должностным положением или исполнением служебных (должностных) обязанностей (далее - Уведомление), представляется в МБУК ДСЦД «Ассоль» в 2-х экземплярах, один из которых возвращается лицу, представившему Уведомление, с отметкой о регистрации, другой экземпляр вместе с подарком и сопроводительной документацией передается материально-ответственному лицу Учреждения. К Уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка). Уведомление составляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку и представляется в срок не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка и (или) завершения официальных мероприятий (возвращения работника из служебной командировки). При невозможности подачи Уведомления в вышеуказанный срок по причине, не зависящей от работника, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

6. Учреждение ведет учет Уведомлений в журнале регистрации уведомлений о получении подарков (по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку), который должен быть прошит и пронумерован, скреплен соответствующей печатью.

7. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает 3 тыс. рублей либо стоимость которого получившим его работником неизвестна, сдается материально ответственному лицу Учреждения, которое принимает его на хранение по акту приема-передачи (приложение № 3 к настоящему Порядку) не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации Уведомления в соответствующем журнале регистрации. К акту приема – передачи приобщаются (при наличии) документы, подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка). Акты приема-передачи подарков имеют тот же регистрационный номер, что и Уведомление в журнале регистрации уведомлений о получении подарка. Принятый на хранение подарок должен иметь инвентаризационную карточку подарка (приложению № 4 к настоящему Порядку), а также ярлык с указанием наименования подарка и номера акта приема-передачи подарков.

8. Подарок, полученный работником, независимо от его стоимости подлежит передаче на хранение в порядке, установленном пунктом 7 настоящего Порядка.

9. До передачи подарка на хранение по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или его повреждение несет работник, получивший подарок.

10. Подарок, стоимость которого подтверждается прилагаемыми к нему документами и превышает 3 тыс. рублей, признается собственностью МБУК ДСЦД «Ассоль» и учитывается на балансовых счетах в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете.

11. Подарок, стоимость которого подтверждается прилагаемыми к нему документами и не превышает 3 тыс. рублей, передаче на хранение в Учреждение не подлежит, за исключением случаев отказа работника, получившего подарок от пользования подарком.

12. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основании рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения - экспертным путем. Подарок возвращается сдавшему его работнику по акту приема-передачи в случае, если его стоимость не превышает 3 тыс. рублей.

13. Учреждение обеспечивает включение в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3 тыс. рублей, в реестр имущества Курской области.

14. Работники, сдавшие подарок, могут его выкупить, направив на имя руководителя Учреждения соответствующее заявление не позднее 2-х месяцев со дня сдачи подарка.

15. Комиссия по оценке стоимости подарка для реализации (выкупа) и о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности Учреждения (далее – Комиссия) в течение 3 месяцев со дня поступления заявления, указанного в пункте 14 настоящего Порядка, организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа) и уведомляет в письменной форме лицо, подавшее заявление, о результатах оценки, после чего в течение месяца заявитель выкупает подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказывается от выкупа.

16. Подарок, в отношении которого не поступило заявление, указанное в пункте 14 настоящего Порядка, может использоваться Учреждением с учетом заключения Комиссии о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности Учреждения, которое должно быть дано не позднее 15 рабочих дней со дня истечения срока, указанного в пункте 14 настоящего Порядка.

17. В случае нецелесообразности использования подарка руководителем Учреждения в течение 20 рабочих дней со дня дачи заключения, указанного в пункте 16 настоящего Порядка, принимается решение о реализации подарка и проведении оценки его стоимости для реализации (выкупа), осуществляемой уполномоченным государственным органом (организацией) посредством проведения торгов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

18. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа) осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

19. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, руководителем Учреждения в течение 20 рабочих дней со дня окончания торгов, указанных в пункте 17 настоящего Порядка, принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в доход бюджета Муниципального образования «Город Курск», в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Порядку сообщения отдельными
категориями лиц о получении подарка
в МБУК ДСЦД «Ассоль»

_____ (наименование организации)

от _____

_____ (Ф.И.О., занимаемая должность)

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

Извещаю о получении _____

_____ (дата получения)

подарка (ов) на _____

_____ (наименование протокольного мероприятия, служебной командировки, другого

_____ официального мероприятия, место и дата проведения, указание дарителя)

№ п/п	Наименование подарка, его характеристика, описание	Количество предметов	Стоимость в рублях <*>

Приложение: _____ на _____ листах.
(наименование документа)

Лицо, представившее

уведомление _____ "___" _____ 20__ г.
(подпись, расшифровка подписи)

Лицо, принявшее

уведомление _____ "___" _____ 20__ г.
(подпись, расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____

"___" _____ 20__ г.

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

Приложение № 2
к Порядку сообщения отдельными
категориями лиц о получении подарка
в МБУК ДСІД «Ассоль»

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о получении подарка

Наименование организации _____

Заявление		Фамилия, имя, отчество, замещаемая должность	Дата и обстоятельства дарения	Характеристика подарка				Место хранения <*>
номер	дата			наименование	описание	количество предметов	стоимость <*>	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

В этом журнале пронумеровано и прошнуровано
() страниц.

Должностное лицо (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

М.П.
" " 20 г.

<*> Графа 8 заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

<***> Графа 9 заполняется при принятии подарка на ответственное хранение.

Наименование подарка его характеристика, описание	Количество предметов	Стоимость в рублях

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

Приложение № 3
к Порядку сообщения отдельными
категориями лиц о получении подарка
в МБУК ДСЦД «Ассоль»

Акт приема-передачи подарков N _____

" _____ " _____ 20__ г.

(наименование материально ответственного органа)

Мы, нижеподписавшиеся, составили настоящий акт о том, что

(ф.и.о.)

(замещаемая должность)

сдал (принял)

(ф.и.о. ответственного лица)

(замещаемая должность)

принял (передал) подарок (подарки):

№ п/п	Наименование подарка его характеристика, описание	Количество предметов	Стоимость в рублях <*>

Принял (передал)

Сдал (принял)

(подпись) _____
(расшифровка подписи)

(подпись) _____
(расшифровка подписи)

Принято к учету

(наименование материально ответственного органа)

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

Приложение № 4
к Порядку сообщения отдельными
категориями лиц о получении подарка
в МБУК ДСЦД «Ассоль»

Инвентаризационная карточка подарка N _____

Наименование подарка _____

Вид подарка _____

Стоимость _____

Дата и номер акта приема-передачи подарков _____

Сдал (ф.и.о., должность) _____

Принял (ф.и.о., должность) _____

Место хранения _____

Прилагаемые документы: _____

1. _____
 2. _____
 3. _____
-