

Согласовано:
Председатель
первичной профсоюзной
организации Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва


Г.Н. Ерохина
«09» января 2025 г.

Утверждаю:
Директор Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования

Дом детского творчества п.г.т. Сосьва
Е.А. Двешкевич
«09» января 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по противодействию коррупции
В
Муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва

2025 г.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия) является совещательным органом, образованным в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва (далее – МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва) в целях обеспечения условий для осуществления в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва полномочий по реализации антикоррупционной политики.

2. В своей работе Комиссия руководствуется Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, Уставом Свердловской области, законами Свердловской области, указами и распоряжениями Губернатора Свердловской области, постановлениями и распоряжениями Правительства Свердловской области, Уставом Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, постановлениями и распоряжениями главы Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, а также настоящим Положением.

3. Положение о Комиссии утверждается директором МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва.

Глава 2. СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

4. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и членов Комиссии. Председателем Комиссии является директор МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва.

5. Состав Комиссии утверждается директором МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва (приложение № 2).

6. Председатель Комиссии, заместители председателя Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии принимают участие в работе Комиссии на общественных началах.

Глава 3. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

7. Задачами Комиссии являются:

1) подготовка предложений комиссии по противодействию коррупции на территории Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, касающихся выработки и реализации мер в области противодействия коррупции;

2) взаимодействие с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, средствами массовой информации, организациями, в том числе общественными объединениями, участвующими в реализации антикоррупционной политики, по вопросам противодействия коррупции;

3) участие в проведении антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов Сосьвинского муниципального округа Свердловской области;

4) участие в организации проведения антикоррупционного мониторинга в Сосьвинском муниципальном округе Свердловской области;

5) контроль за реализацией антикоррупционных мероприятий в учреждениях,

предусмотренных программами противодействия коррупции;

б) содействие формированию системы антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного мировоззрения, гражданским инициативам, направленным на противодействие коррупции.

Глава 4. ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

8. Комиссия:

1) определяет приоритетные направления антикоррупционной политики в Управлении образования, согласно законам РФ, Свердловской области и подпрограммы 7 «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в Сосьвинском муниципальном округа Свердловской области» муниципальной программы «Реализация и развитие муниципального управления в Сосьвинском муниципальном округа Свердловской области до 2020 года»;

2) принимает участие по реализации областных и ведомственных антикоррупционных планов, программ, мероприятий;

3) разрабатывает предложения по координации деятельности органов местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области и управлений в сфере обеспечения противодействия коррупции;

4) осуществляет оценку эффективности реализации принятых решений по вопросам противодействия коррупции;

5) осуществляет оценку решений и действий лиц, занимающих муниципальные должности и должности в муниципальных учреждениях, в случаях выявления признаков конфликта интересов и (или) коррупционных проявлений;

6) рассматривает на заседаниях Комиссии информацию о возникновении конфликтных и иных проблемных ситуаций, свидетельствующих о возможном наличии признаков коррупции, организует изучение этих ситуаций с целью последующего информирования главы администрации Сосьвинского муниципального округа Свердловской области для принятия соответствующих мер;

7) информирует администрацию (орган администрации) Сосьвинского муниципального округа Свердловской области о ситуации с противодействием коррупции в ООА СМО СО Управления образования;

8) организовывает просвещение и агитацию населения, лиц, работающих в Управлении образования в целях формирования у них навыков антикоррупционного поведения, а также нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям;

9) содействует осуществлению общественного контроля за реализацией государственной антикоррупционной политики в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;

10) участвует в подготовке проектов правовых актов по вопросам противодействия коррупции.

9. Комиссия имеет право:

1) запрашивать в установленном порядке информацию в пределах своей компетенции;

2) заслушивать на заседаниях Комиссии руководителя организации по вопросам реализации антикоррупционной политики;

3) создавать рабочие группы по вопросам реализации антикоррупционной политики с привлечением экспертов и специалистов;

4) вносить в территориальные органы федеральных органов исполнительной

власти, органы местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области и организации предложения по устранению предпосылок к коррупционным проявлениям;

5) направлять в соответствующие органы государственной власти предложения о мерах государственной поддержки гражданских антикоррупционных инициатив;

6) участвовать в проведении антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов Сосьвинского муниципального округа Свердловской области;

7) приглашать на заседания Комиссии представителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, организаций, средств массовой информации;

8) вносить предложения о проведении специальных мероприятий по пресечению коррупции, требующих комплексного привлечения сил и средств соответствующих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области;

9) вносить в установленном порядке предложения по подготовке проектов нормативных правовых актов Свердловской области по вопросам противодействия коррупции.

Глава 5. ПОЛНОМОЧИЯ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

10. Председатель Комиссии:

1) осуществляет руководство деятельностью Комиссии;

2) созывает заседания Комиссии;

3) утверждает повестки заседаний Комиссии;

4) ведет заседания Комиссии;

5) подписывает протоколы заседаний Комиссии и другие документы, подготовленные Комиссией;

6) в случае необходимости приглашает для участия в заседаниях Комиссии представителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, руководителей организаций.

11. В случае отсутствия председателя Комиссии, его полномочия осуществляет заместитель председателя Комиссии.

12. Секретарь Комиссии:

1) осуществляет подготовку заседаний Комиссии, составляет планы ее работы, формирует проекты повесток заседаний Комиссии, принимает участие в подготовке материалов по внесенным на рассмотрение Комиссии вопросам;

2) ведет документацию Комиссии, составляет списки участников заседания Комиссии, уведомляет их о дате, месте и времени проведения заседания Комиссии и знакомит с материалами, подготовленными для рассмотрения на заседании Комиссии;

3) контролирует своевременное представление материалов и документов для рассмотрения на заседаниях Комиссии;

4) составляет и подписывает протоколы заседаний Комиссии;

5) осуществляет контроль за выполнением решений Комиссии;

6) выполняет поручения председателя Комиссии.

13. Члены Комиссии могут вносить предложения по планам работы Комиссии и проектам повесток заседаний Комиссии, по порядку рассмотрения и существу обсуждаемых вопросов, выступать на заседаниях Комиссии.

14. Члены Комиссии имеют право знакомиться с документами и материалами, непосредственно касающимися деятельности Комиссии.

15. Делегирование членами Комиссии своих полномочий иным лицам не допускается.

16. В случае отсутствия члена Комиссии на заседании, он вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое доводится до участников заседания Комиссии и отражается в протоколе.

Глава 6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

17. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся не реже одного раза в квартал в соответствии с планом ее работы. В случае необходимости могут проводиться внеплановые заседания Комиссии.

18. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины от численного состава Комиссии.

19. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

20. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Комиссии и секретарем Комиссии.

21. Решения Комиссии, принятые в пределах ее компетенции, подлежат обязательному рассмотрению соответствующими органами и организациями.

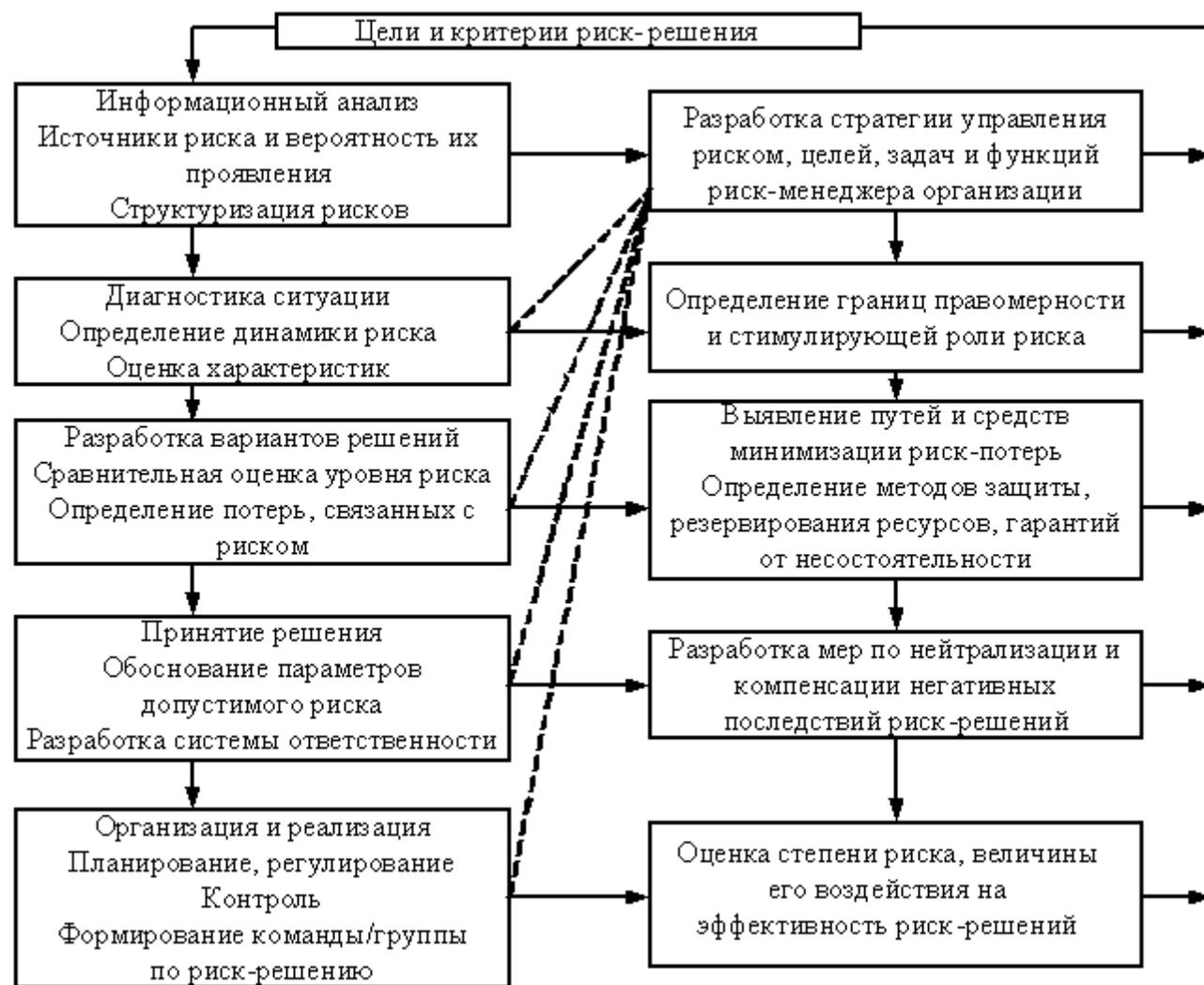
22. При рассмотрении вопросов по противодействию коррупции на территории Сосьвинского муниципального округа Свердловской области для участия в работе Комиссии привлекаются, с правом совещательного голоса, руководители органов местного самоуправления Сосьвинского муниципального округа Свердловской области или их полномочные представители.

23. Члены Комиссии направляют свои предложения по формированию плана заседаний Комиссии на предстоящее полугодие секретарю Комиссии не позднее 20 числа последнего месяца текущего полугодия.

24. Члены комиссии, указанные в качестве исполнителя первыми, обеспечивают организационную подготовку вопроса к рассмотрению на заседании Комиссии, готовят обобщенную справку (доклад), проект решения Комиссии и иные документы.

25. Все необходимые материалы и проект решения Комиссии по рассматриваемому вопросу должны быть представлены секретарю Комиссии не позднее, чем за 5 дней до проведения заседания Комиссии.

Раздел 2. Оценка коррупционных рисков, возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными (трудовыми) обязанностями в целях получения как для должностных лиц, так и для третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства.



Система выявления коррупционных рисков включает в себя:

- диагностика морального состояния кадрового состава МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва путем проведения исследований — преимущественно методом анонимного анкетирования работников не реже одного раза в год;
- антикоррупционная экспертиза проектов правовых актов;
- экспертизы жалоб и обращений граждан, в том числе повторных, с точки зрения наличия сведений о фактах коррупции и проверки наличия фактов, указанных в обращениях;
- диагностика административных процессов, при которых происходит взаимодействие должностных лиц с другими должностными лицами (в том числе других органов власти и местного самоуправления), а также с заявителями (физическими или юридическими лицами) в процессе предоставления муниципальных услуг.

Оценка эффективности внутренних систем выявления коррупционных рисков должна основываться на различных методических подходах.

По методам различают оценку эффективности, основанную на качественных методах сбора (анализа) информации и оценку эффективности, основанную на количественных методах сбора (анализа) информации.

Методы оценки эффективности внутренних систем выявления коррупционных рисков:

- сбор (анализ) статистической информации по муниципальным услугам;
- сбор (анализ) информации из результатов социологических исследований.

Таким образом, для целей оценки эффективности внутренних систем выявления коррупционных рисков необходимо использовать два базовых источника информации: социологические исследования (опросы или анкетирования) и информация ведомственной статистики.

Раздел 3. Перечень должностей, выполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками.

1. Директор.
2. Заместители директора по УВР, АХР.
3. Секретарь.

Зоны повышенного коррупционного риска

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска	Описание зоны коррупционного риска
1.	Организация производственной деятельности	- использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников; - использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению
2.	Принятие на работу работника	- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу
3.	Обращения юридических, физических лиц	- требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; - нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций
4.	Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами	- дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий
5.	Составление, заполнение документов, отчетности	- искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, являющихся существенным элементом служебной деятельности
6.	Работа со служебной информацией, документами	- попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам
7.	Проведение аттестации педагогических работников	- необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда
8.	Оплата труда	- оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте

Раздел 4. Положение о правилах обмена подарками в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, с внешними субъектами.

1. Данные Правила обмена подарками в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, с внешними субъектами (далее – Правила) разработаны на основе Федерального закона РФ от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва требования к дарению и принятию деловых подарков.

2. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Целями настоящих Правил являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;

- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий;

- поддержание культуры, в которой деловые подарки, деловое гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения деятельности МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва.

4. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

5. Подарки, которые работники могут принимать от имени МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва в связи со своей трудовой деятельностью, должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связанными с уставными целями деятельности МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, либо с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, кодекса деловой этики и другим внутренним документам, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

6. Работники, представляя интересы МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при получении делового подарка и оказании делового гостеприимства.

7. Работники МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные

действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии, на принимаемые МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва решения.

8. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность директора и проконсультироваться с ним, прежде чем получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

9. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.

Раздел 5. Положение о конфликте интересов, порядок раскрытия конфликта интересов работников и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Глава 1. Общие положения.

1. **Конфликт интересов работников МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами граждан.

Ответственным лицом в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор. Директор организует контроль состояния работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника, МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва обеспечивает информационную открытость МБОУ ДО ДДТ п. Сосьва в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Работники МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Глава 2. Ситуации конфликта интересов работников.

3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- общение с заявителями по предоставлению муниципальных услуг;
- работник получает подарки и услуги;
- работник собирает деньги на нужды МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих работников;
- работник участвует в распределении денежных средств (стимулирование работников);
- работник нарушает установленные в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва запреты и т.д.

Глава 3. Урегулирование конфликта интересов работников.

4. Конфликт интересов работника, в случае его возникновения, рассматривается на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Комиссия), в функциональные обязанности

которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Комиссия создается в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, порядок создания, организации работы, принятие решений комиссией и их исполнения устанавливается приказом директора. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

6. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, директор МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

Глава 4. Ответственность.

7. Директор МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, при возникновении у работника личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством, вплоть до расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

8. Все работники МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва несут ответственность за соблюдение настоящего приказа в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 6. Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких нарушений.

1. Настоящее Положение определяет порядок информирования работодателя работниками МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

- **работники организации** - физические лица, состоящие с МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва в трудовых отношениях на основании трудового договора;
- **уведомление** - сообщение работника об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3. Работники обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4. В случае поступления к работнику МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня работник обязан направить работодателю уведомление в письменной форме.

При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.

5. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним контакт;
- должность;
- обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- известные сведения о лице (физическом или юридическом), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- изложение сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предложенная выгода, предполагаемые последствия, иные обстоятельства обращения);
- сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
- сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);
- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
- подпись уведомителя;
- дата составления уведомления.

6. Работодатель рассматривает уведомление и передает его в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие

коррупции в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее – журнал) в день получения уведомления (форма журнала приведена в конце текста).

Анонимные уведомления передаются в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для сведения.

Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.

7. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.

8. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений (далее – комиссия).

9. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается приказом.

10. В ходе проверки должны быть установлены:

- причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

- действия (бездействие) работника, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.

11. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.

12. В заключении указываются:

- состав комиссии;

- сроки проведения проверки;

- составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;

- подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;

- причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений;

13. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения.

Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.

14. В случае если факт обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение представляются работодателю для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение двух рабочих дней после завершения проверки.

**Форма журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения
в целях склонения работников к совершению коррупционных
правонарушений**

№ п/п	Дата регистрации	Сведения об уведомителе	Дата и место обращения. Краткое изложение обстоятельств дела	Решение о проведении проверки (дата, номер)	Решение, принятое по результатам проверки	Дата и исходящий номер направления материалов в органы прокуратуры	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

Раздел 7. Общие антикоррупционные обязанности работников МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва и специальные обязанности для лиц, замещающих должности с коррупционными рисками.

Общие и специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

- руководства Учреждения;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником (в должностную инструкцию). При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре (в должностной инструкции) работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в данном приказе.

Раздел 8. Кодекс этики работников МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва.

Глава 1. Общие положения.

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

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

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

4. Гражданин, поступающий на работу в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе производственной деятельности.

5. Каждый работник МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва обязан соблюдать в процессе профессиональной деятельности положения Кодекса.

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

Глава 2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения.

7. В соответствии со статьей 21 «Основные права и обязанности работника» Трудового кодекса Российской Федерации **работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

8. Основные принципы служебного поведения работников являются основой их поведения, в связи с их нахождением в трудовых отношениях с директором МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, **призваны:**

- исполнять должностные обязанности добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы;

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

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения, а также полномочий осуществляющих выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;

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

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

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их 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;

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

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

- 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 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).

9. В целях противодействия коррупции *работнику рекомендуется:*

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

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, 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.

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

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

11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

- 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;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Глава 3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников.

12. 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.

13. В служебном поведении *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 неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

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

15. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать обще принятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.