Приложение № 1

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23- о/д от «10» января 2022 г.

**Антикоррупционная политика**

**в ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

**1. Назначение документа**

 1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее – «Политика») является базовым документом Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Дом ночного пребывания» (далее – «Учреждение»), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства РФ, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

 1.2. Антикоррупционная политика ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» разработана на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

 1.3. Настоящей Антикоррупционной политикой устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

 1.4. Для целей настоящей Антикоррупционной политики используются следующие основные понятия:

 **Коррупция -** злоупотребление служебным положением. Дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»). **Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

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

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

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

 **Взятка** - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.».

 **Коммерческий подкуп -** незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию).

 **Конфликт интересов -** ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). **Личная заинтересованность работника (представителя организации) -** возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми вышеназванное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**2. Цели политики**

 2.1. Политика отражает приверженность Учреждения и его руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации на должном уровне.

 2.2. Учреждение ставит перед собой цели:

- Минимизировать риск вовлечения работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность.

- Сформировать у работников и иных лиц единообразное понимание политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

- Обобщить, и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться к Учреждению и работникам.

- Установить обязанность работников знать, и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

- Обобщить, и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться в отношении Учреждения.

**3. Область применения и обязанности**

 3.1. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей Антикоррупционной политикой, и неукоснительно соблюдать её принципы и требования.

 3.2. Директор отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и настоящей Антикоррупционной политикой, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

 3.3. Принципы и требования настоящей Антикоррупционной политики распространяются на контрагентов, представителей и работников Учреждения, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

 3.4. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников учреждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

 3.5. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие: - воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

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

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения, контрагентами учреждения по договорам или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

 3.6. 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.

 3.7. Общие и специальные обязанности включаются в должностные инструкции работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

**4. Применимое антикоррупционное законодательство**

 4.1. Российское антикоррупционное законодательство: Учреждение и все работники должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

 4.2. С учетом изложенного всем работникам учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе, форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, государственных служащих, частных компаний и их представителей.

**5. Ключевые принципы**

 5.1. Миссия высшего руководства:

Директор и высшие должностные лица Учреждения должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников и контрагентов.

 В Учреждении закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости») при осуществлении повседневной деятельности и стратегических проектов, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, своими Сотрудниками и иными лицами.

 5.2. Периодическая оценка рисков:

Учреждения на периодической основе выявляет, рассматривает, и оценивает коррупционные риски, характерные для его деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

 5.3. Адекватные антикоррупционные мероприятия:

Учреждение проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам на основе:

- признания, обеспечения и защиты основных прав и свобод человека и гражданина;

- законности;

- публичности и открытости;

- неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- комплексного использования организационных, информационно-пропагандистских и других мер;

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

 5.4. Проверка контрагентов

Учреждение прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, для чего проводится проверка терпимости контрагентов к взяточничеству, в т.ч. проверка наличия у них собственных антикоррупционных мероприятий или политик, их готовности соблюдать требования настоящей Антикоррупционной политики и включать в договоры антикоррупционные условия (оговорки), а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и предотвращения коррупции.

 5.5. Информирование и обучение Учреждение размещает настоящую Антикоррупционной политику в свободном доступе на официальном сайте (при наличии) в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

Учреждение содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах Антикоррупционной политики компании и овладения ими способами и приемами применения Антикоррупционной политики на практике.

 5.6. Мониторинг и контроль

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, учреждение осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает, и совершенствует их.

**6. Подарки и деловое гостеприимство**

 6.1. Подарки, которые работники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Учреждении, могут получать от других лиц и организаций, а также расходы на деловое гостеприимство, которые могут нести работники от имени Учреждения, должны одновременно соответствовать пяти указным ниже критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Учреждения, например, с общенациональными праздниками (Новый год, 8 марта, 23 февраля, день рождения Учреждения, День социального работника);

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши. Стоимость подарка не может превышать 3500,00 рублей;

- расходы должны быть согласованы с директором Учреждения;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для Учрежденияа, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям настоящей Антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников, другим внутренним документам Учреждения и нормам применимого законодательства.

 6.2. Подарки в виде сувенирной продукции (продукции невысокой стоимости) с символикой Учреждения, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Учреждение, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

 6.3. Не допускаются подарки от имени Учреждения, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

**7. Участие в благотворительной деятельности и спонсорство**

 7.1. Учреждение может принимать участие в благотворительных проектах в качестве организатора (соорганизатора) мероприятия, направленного на привлечение денежных средств для оказания помощи инвалидам и гражданам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, информировать работников о проведении благотворительных мероприятий.

 7.2. Работники Учреждения могут коллективно, от своего имени или анонимно участвовать в благотворительных акциях, перечисляя денежные средства для оказания помощи инвалидам и гражданам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

 7.2. Учреждение не финансирует благотворительные и спонсорские проект в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах.

**8. Участие в политической деятельности**

 8.1. Учреждение не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах.

**9. Взаимодействие с государственными служащими**

 9.1. Учреждение воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения и т.п.

**10. Взаимодействие с работниками**

 10.1. Учреждение требует от своих работников соблюдения настоящей Антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

 10.2. В Учреждении организовано безопасное, конфиденциальное и доступное средство информирования руководства Учреждения («горячая электронная линия») о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах коммерческой организации или от ее имени. По «горячей электронной линии» (tcentr-dvsg@yandex.ru) в адрес директора Учреждения могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц. 10.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками специалистом по кадрам проводится ознакомление с положениями настоящей Антикоррупционной политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия в очной форме.

 10.3. В рамках формирования в надлежащего уровня антикоррупционной культуры, для работников проводятся периодические информационные семинары в очной и/или дистанционной форме, а также ознакомление с положениями настоящей Антикоррупционной политики и связанных с ней документов – для всех новых работников Учреждения.

 10.4. Учреждение проводит инструктивно-методические совещания, носящие специальный (целевой) характер. В этом случае осуществляется обучение работников, занимающих определенные должности, осуществляющих функции с высокой степенью коррупционных рисков либо участвующих в определенных антикоррупционных мероприятиях. Целью обучения является овладение каждым обучаемым приемами и навыками использования антикоррупционной политики и мероприятий на практике.

 10.5. Соблюдение работниками принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**11. Платежи через посредников или в пользу третьих лиц**

 11.1. Учреждению и его работникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей Антикоррупционной политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

 11.2. Учеждение обеспечивает наличие процедур по проверке посредников, партнеров и иных лиц для предотвращения и/или выявления описанных выше нарушений в целях минимизации и пресечения рисков вовлечения в коррупционную деятельность.

**12. Ведение бухгалтерских книг и записей**

 12.1. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Учреждения, задокументированы и доступны для проверки.

 12.2. В Учреждении назначены работники, несущие персональную ответственность за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

 12.3. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчётности строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

**13. Отказ от ответных мер и санкций**

 3.1. Учреждение заявляет о том, что ни один работник не будет, подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе если в результате такого отказа у него возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

**14.Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику Учреждения**

 14.1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода выполнения и эффективности реализации антикоррупционной политики учреждения. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения. Директор организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Антикоррупционной политики.

 14.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики проводится также в случаях внесения изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

**15. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящей Антикоррупционной политики**

 15.1. Работники всех подразделений Учрежденияа, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

 15.2. Поскольку Учреждение может быть подвергнуто санкциям за участие его работников, и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные проверки в рамках, допустимых применимым законодательством.

 15.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к приказу директораГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания№ 23-о/д от «10» января 2022 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

**в ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Учреждения разработано и утверждено на основании статьи 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**2. Используемые в Положении понятия и определения**

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

Личная заинтересованность работника - возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

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

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

 Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением
на основе гражданско-правовых договоров (при наличии). В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

**4. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок приема денег у клиентов через кассу и бухгалтерию Учреждения;

- работник Учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;

- работник Учреждения небескорыстно использует возможности клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения рекламирует клиентам Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник Учреждения рекомендует клиентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

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

**5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

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

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

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

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

 Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов возможен, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* 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;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения.

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

 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

* сообщать непосредственному руководителю или ответственному лицу о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов;
* нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
* гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**8.** **Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

 Ответственным лицомза прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в учреждении является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении других лиц.

**9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

 Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.

Руководители Учреждения обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

 Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3к приказу директораГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания№ 23-о/д от «10» января 2022 г. |

**КОДЕКС**

**этики и служебного поведения работников**

**ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

**1. Общие положения**

 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление N 19-10 от 26 марта 2002 г.), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников8 июля 1994 г.), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 10 декабря 1995 г. N 195-ФЗ "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 августа 1995 г. N 122-ФЗ "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов", Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также 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 надлежит руководствоваться работникам ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» (далее – работникам Учреждения).

 1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

 1.4. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения обслуживания поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

 1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников Учреждения, а также повышению доверия граждан к работникам Учреждения.

 1.6. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к работникам Учреждения;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности.

 1.7. Знание и соблюдение к работниками Учреждения положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

**2. Основные принципы и правила служебного**

**поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения**

 2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

 2.2 Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам, в первую очередь лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;

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

з) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

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

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права клиентов социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа управления социальной защиты населения или учреждения социального обслуживания, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

 2.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания субъекта Российской Федерации.

 2.4. Работники Учреждения несут ответственность перед клиентами социальных служб и перед обществом за результаты своей деятельности.

 2.5. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

 2.6. Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

 2.7. Работники обязаны:

а) выполнять свои должностные полномочия эффективно рационально управлять вверенными ему финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, не используя их для личных целей;

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

в)не использовать свое служебное положение ради материальной и личной выгоды;

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

д) на допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету Министерства, учреждения.

**3. Этические правила служебного поведения работников Учреждения**

 3.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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 работника Учреждения недопустимы:

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

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

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

 3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

**4. Ответственность за нарушение Кодекса**

 4.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику органа управления социальной защиты населения мер юридической ответственности.

 4.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

 4.3. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на общем собрании коллетива.

 4.4. Совет обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов социальных служб, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение № 4к приказу директораГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания№ 23-о/д от «10» января 2022 г. |
| **Состав комиссии****по соблюдению требований к служебному поведению работников****ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания" и урегулированию конфликта интересов** |
| ГерасимоваОльга Вячеславовна | - заместитель директора, **председатель Комиссии** |
| ЯриковаРаисия Анатольевна**Члены Комиссии:** | - главный бухгалтер, **заместитель председателя Комиссии** |
| ОвтоваВера МихайловнаДомрачеваЕлизавета Ивановна | - сторож (вахтер)-бухгалтер |
| КлимоваАнна Геннадьевна | - юрисконсульт, **секретарь Комиссии** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение № 5к приказу директораГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания№ 23-о/д от «10» января 2022 г. |

**План мероприятий****по противодействию коррупции в ГБУ РМЭ****«Дом ночного пребывания» на 2022 год** |
|

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Сроквыполнения | Ответствен-ные |
| 1. | Заседание комиссии по антикоррупционной политике:- по исполнению программных мероприятий по противодействию коррупции;- о проводимой работе по предупреждению антикоррупционных мероприятий | по мере необходимости | юрисконсультА.Г. Климова |
| 2. | Обеспечение соблюдения сотрудниками общих принципов служебного поведения в соответствии с внутренним трудовым распорядком ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» | постоянно | юрисконсультА.Г. Климова |
| 3. | Взаимодействие с подразделениями правоохранительных органов, занимающимися вопросами противодействия коррупции | постоянно | юрисконсультА.Г. Климова |
| 4. | Обеспечить контроль за достоверностью персональных данных, представляемых кандидатами при поступлении на работу в ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» | постоянно | юрисконсультА.Г. Климова |
| 5. | Провести анализ поступивших жалоб, информации, фактов на действия сотрудников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания», на предмет наличия в них информации о фактах коррупции. По результатам анализа принять меры, направленные на предупреждение фактов коррупции | по мере поступления | юрисконсультА.Г. Климова |
| 6. | Размещение на официальном сайте https://bus.gov.ru/учредительных документов учреждения и на сайте https://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html планов графиков размещения заказов | постоянно | О.В. Герасимова |
| 7. | Мониторинг, выявление и устранение коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции в деятельности по размещению государственных заказов | при размещении государственных заказов | О.В. Герасимова |
| 8. | Проведение служебных проверок по обращениям граждан на предмет выявления фактов злоупотребления служебными полномочиями сотрудниками ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» | при поступлении соответствующего обращения | Т.Л. Печерица |
| 9. | Повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания», обеспечение повышения квалификации | постоянно | Т.Л. Печерица |
| 10. | Обеспечить эффективный контроль над соблюдением сотрудниками ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» внутреннего трудового распорядка | постоянно | Т.Л. Печерица |

 |

Приложение № 6

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

**Порядок
уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» к совершению коррупционных правонарушений**

**1. Общие положения**

 1.1. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений (далее соответственно - организации, работники, Порядок), разработан в соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

 1.2. Обязанность уведомлять работодателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, возлагается на работника.

 1.3. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в соответствии с Порядком.

**2. Порядок уведомления работодателя**

 2.1. При получении работником предложения о совершении коррупционного правонарушения он обязан незамедлительно, а если указанное предложение поступило вне рабочего времени, незамедлительно при первой возможности представить в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление).

 Уведомление ([приложение № 1](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70322422/#11000) к Порядку) представляется в письменном виде в двух экземплярах.

**3. Перечень сведений, содержащихся в уведомлении**

 3.1. В уведомлении указывается:

1) должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации, на имя которого направляется уведомление;

2) фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, номер телефона работника;

3) все известные сведения о лице, склоняющем к совершению коррупционного правонарушения;

4) сущность предполагаемого коррупционного правонарушения;

5) способ склонения к совершению коррупционного правонарушения;

6) дата, место, время склонения к совершению коррупционного правонарушения;

7) обстоятельства склонения к совершению коррупционного правонарушения;

8) дополнительные имеющиеся по факту склонения к совершению коррупционного правонарушений документы.

 Уведомление должно быть лично подписано работником с указанием даты его составления.

**4. Регистрация уведомлений**

 4.1. Структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, ведет прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений, обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, склоняемого к совершению коррупционного правонарушения, а также несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

 4.2. Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал) согласно [приложению № 2](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70322422/#12000) к Порядку, который хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа. Журнал должен быть зарегистрирован, прошит, пронумерован и заверен печатью и подписью ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений лица. В Журнал вносится запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, представившего уведомление, кратком содержании уведомления, количестве листов уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, зарегистрировавшего уведомление, которые заверяются подписями регистрирующего и представляющего уведомление.

 4.3. Первый экземпляр зарегистрированного уведомления в день регистрации структурным подразделением или должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, докладывается работодателю, второй экземпляр с указанием регистрационного номера, даты, заверенный подписью работника, зарегистрировавшего уведомление, отдается работнику для подтверждения принятия и регистрации уведомления.

 4.4. Работодатель по результатам рассмотрения уведомления принимает решение об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений и назначает ответственное за проведение проверки факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений должностное лицо.

Приложение № 1
к [Порядку](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70322422/#1000) уведомления работодателя
о фактах обращения в целях склонения
работников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания» к совершению
коррупционных правонарушений,

Директору ГБУ РМЭ

«Дом ночного пребывания»

Т.Л. Печерица

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность, телефон)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Уведомление**

**о факте обращения в целях склонения работника к совершению**

**коррупционных правонарушений**

 Сообщаю, что:

1) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

к работнику

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в связи с исполнением им должностных обязанностей

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

каких-либо лиц в целях склонения его к совершению

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

коррупционных правонарушений)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, место, время)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должен был бы совершить работник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

по просьбе обратившихся лиц)

3) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(все известные сведения о физическом (юридическом) лице,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

склоняющем к коррупционному правонарушению)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а также информация об отказе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(согласии) работника принять предложение лица о совершении

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

коррупционного правонарушения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (инициалы и фамилия)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата)

Приложение № 2

к [Порядку](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70322422/#1000) уведомления работодателя

о фактах обращения в целях склонения

работников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»

к совершению коррупционных правонарушений

**Журнал**

**регистрации уведомлений о фактах обращения в целях**

**склонения работников ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

 (наименование организации)

**к совершению коррупционных правонарушений**

**Начат: «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.**

**Окончен:«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.**

**На «\_\_\_» листах**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Регистрационный номер уведомления | Дата и время регистрации уведомления | Ф.И.О., должность подавшего уведомление | Краткое содержание уведомления | Количество листов | Ф.И.О. регистрирующего уведомление | Подпись регистрирующего уведомление | Подпись подавшего уведомление | Особые отметки |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|     |     |     |     |    |  |  |  |  |  |

Приложение № 7

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

**Перечень коррупционно-опасных функций**

**в ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

 1. Управление государственным имуществом.

2. Осуществление закупок товаров, работ и услуг для обеспечения нужд учреждения.

3. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения.

4. Предоставление платных дополнительных услуг.

5. Прием на работу сотрудников.

6. Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам учреждения государственных и ведомственных наград.

7. Проведение аттестации работников.

Приложение № 8

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

**Перечень должностей ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания», исполняющих коррупционно опасные функции**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Количество штатных единиц** |
| 1 | Директор | 1 |
| 2 | Заместитель директора | 1 |
| 3 | Главный бухгалтер | 1 |
| 4 | Бухгалтер | 1 |
| 5 | Юрисконсульт | 1 |
| 6 | Паспортист | 1 |
| 7 | Администратор | 1 |
| 8 | Специалист по социальной работе | 1 |

Приложение № 9

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

**Зоны повышенного коррупционного риска**

**ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ 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 | Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами | -планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;-формирование фонда оплаты труда, распределение выплат стимулирующего характера;-нецелевое использование бюджетных средств;-неэффективное использование имущества;-распоряжение имуществом без соблюдения соответствующей процедуры, предусмотренной законодательством . |
| 3 | Привлечение дополнительных источников финансирования и материальных средств в виде благотворительности, спонсорской помощи, пожертвование для осуществления уставной деятельности | -непрозрачность процесса привлечения дополнительных источников финансирования и материальных средств (неинформированность родителей (законных представителей) о добровольности таких взносов, возможности отзыва от внесения пожертвований, отсутствие публичной и общедоступной отчетности о расходовании полученных средств);-использование служебных полномочий при привлечении дополнительных источников финансирования и материальных средств (в виде давления на родителей со стороны работников школы, членов родительского комитета) |
| 4 | Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг | -отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги;-предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги;-размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник |
| 5 | Регистрация имущества и ведение баз данных имущества | -несвоевременная постановка на регистрационный учёт имущества;-умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов в регистрационного учёта;-отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества |
| 6 | Принятие на работу сотрудника | -предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу |
| 7 | Взаимоотношение с трудовым коллективом | -возможность оказания давления на работников; -предоставление отдельным работникам покровительства, возможности карьерного роста по признакам родства, личной преданности, приятельских отношений; -демонстративное приближение к руководству школы любимцев, делегирование им полномочий, не соответствующих статусу;-возможность приема на работу родственников, членов семей для выполнения в рамках школы исполнительно-распорядительных и административно-хозяйственных функций. |
| 8 | Обращения юридических, физических лиц | -требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством;-нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций |
| 9 | Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами | -дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий |
| 10 | Составление, заполнение документов, справок, отчётности | -искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности |
| 11 | Работа со служебной информацией, документами | -попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам |
| 12 | Проведение аттестации работников | -необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результатов труда |
| 13 | Оплата труда | -оплата рабочего времени в полном отъёме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте |

Приложение № 10

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

**Карта коррупционных рисков ГБУ РМЭ «Дом ночного пребывания»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Коррупционные риски** | **Меры по устранению или минимизации коррупционных рисков** |
| 1 | Осуществление закупок для нужд учреждения | - создание комиссии по закупкам в рамках требований законодательства;- систематический контроль за деятельностью комиссии по закупкам;- ежеквартальный отчёт комиссии по закупкам |
| 2 | Финансово-хозяйственная деятельность учреждения | - ревизионный контроль со стороны Учредителя;-создание комиссии по закупкам в рамках требований законодательства;- своевременное размещение необходимой информации в специализированных электронных базах;- ежегодный отчёт директора образовательного учреждения по выполнению Плана ФХД на текущий год |
| 3 | Предоставление платных услуг | - назначение ответственного лица за реализацию платных услуг;- оформление договоров;- ежегодная отчётность директора учреждения по данному направлению деятельности;- систематическое обновление информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет |
| 4 | Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам учреждения государственных и ведомственных наград. | - обсуждение профессиональной и трудовой деятельности кандидатов на награждение на общем собрании т рудового коллектива |
| 5 | Проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности. | - контроль подготовки и проведения аттестационных процессов педагогов на соответствие требованиям законодательства |

Приложение № 11

к приказу директора

ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания

№ 23-о/д от «10» января 2022 г.

# П О Л О Ж Е Н И Е

# о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания" и урегулированию

# конфликта интересов

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и определяет порядок формирования и деятельности комиссии ГБУ РМЭ "Дом ночного пребывания" (далее - Учреждения) по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, настоящим Положением, актами Министерства социального развития Республики Марий Эл, локальными актами Учреждения.

1.3. Основными задачами комиссии являются:

 - обеспечение соблюдения работниками Учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также обеспечение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами (далее - требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов);

- осуществление в Учреждении мер по предупреждению коррупции.

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

# 2. Порядок образования комиссии

2.1. Комиссия образуется приказом директора Учреждения.

В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместитель, назначаемый директором Учреждения из числа членов комиссии, секретарь и члены комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.
 В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

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

2.3. В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, и определяемые председателем комиссии два работника;

б) другие работники которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым комиссией;

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

# 3. Порядок работы комиссии

3.1. Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) представление директором Учреждения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в Учреждении и не соблюдение работниками Учреждения требований к служебному поведению, и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо по осуществлению мер по противодействию коррупции;

б) поступившее директору Учреждения, либо должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных правонарушений заявления от граждан, касающееся несоблюдения работниками Учреждения требований к служебному поведению, и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо препятствий в Учреждении к осуществлению мер по противодействию коррупции.

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

в) представление директора Учреждения или любого члена комиссии председателю комиссии, касающееся обеспечения соблюдения работником Учреждения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в Учреждении мер по предупреждению коррупции;

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

3.3. Председатель комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

а) в течение десяти календарных дней назначает дату заседания комиссии. При этом дата заседания комиссии не может быть назначена позднее 20 календарных дней со дня поступления указанной информации;

б) организует ознакомление работника Учреждения, 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 поступившей информацией и с результатами ее проверки;

в) принимает решение об удовлетворении (отказе) ходатайств, поданных работником, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к трудовому служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, или любым членом комиссии, о привлечении к участию в заседании комиссии; работников, которые могут дать пояснение по вопросам, рассматриваемым комиссией; представителя работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) урегулированию конфликта интересов; иных заинтересованных лиц.

3.4. Перечисленные лица привлекаются к участию в заседании комиссии с их согласия.

3.5. Секретарь комиссии:

- информирует членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания комиссии, о вопросах, включенных в повестку дня заседания комиссии;

- знакомит членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании комиссии;

- не менее чем за два дня до проведения заседания комиссии организует ознакомление работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к трудовому (служебному) поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, и его представителя с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании комиссии;

- осуществляет иное организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии.

3.6. 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 письменной форме. в таком случае соответствующий член комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

3.7. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

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

3.9. Заседания комиссии могут проводиться в отсутствие работника Учреждения в случае:

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

б) при наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия в заседании комиссии.

3.10. В случае неявки работника (его представителя), намеревающегося лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещенного о времени и месте его проведения на заседание комиссии, при отсутствии письменной просьбы работника о рассмотрении данного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительной причины комиссия может принять решение о рассмотрении данного вопроса в его отсутствие.

3.11. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника Учреждения (с их согласия), и иных лиц, рассматриваются материалы
по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

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

3.13. Решение комиссии принимается тайным голосованием (если комиссия не принимает иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

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

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

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

в) признать, что при исполнении работником Учреждения должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

г) признать, что при исполнении работником Учреждения должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику Учреждения и (или) директору Учреждения принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

3.15. По итогам рассмотрения вопросов и при наличии к тому оснований комиссия может принять иное решение. Основания и мотивы принятия такого решения должны быть отражены в протоколе заседания комиссии.

3.14. Для исполнения решений комиссии могут быть подготовлены проекты локальных актов Учреждения, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение директора Учреждения.

# 4. Порядок оформления решений комиссии

4.1. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принимавшие участие в ее заседании. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

4.2. 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, работника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

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

г) содержание пояснений работника Учреждения 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 в Учреждение;

ж) другие сведения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

4.3. 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 Учреждения.

4.4. Копии протокола заседания комиссии в течение 7 календарных дней со дня заседания направляются директору Учреждения, полностью или в виде выписок из него - работнику Учреждения, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

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

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

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

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

4.9. 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, осуществляются юрисконсультом Учреждения.