

Регламент
работы комиссии по противодействию коррупции
МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Регламент устанавливает внутреннюю организацию и порядок работы Комиссии по противодействию коррупции (далее – Комиссия) Муниципального учреждения «Дом молодежи» МОГО «Ухта» (далее – учреждение) по осуществлению своих полномочий.

1.2. Правовую основу деятельности Комиссии составляют: действующее законодательство Российской Федерации, в том числе Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 19 мая 2008 г. № 460 «О мерах по противодействию коррупции».

1.3. Комиссия координирует деятельность работников учреждения по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений, взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

2. Организация и порядок деятельности Комиссии.

2.1. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с примерным годовым планом, который составляется на основе предложений членов Комиссии и утверждается решением Комиссии.

Основной формой работы Комиссии является заседание, которое носит открытый характер.

Дата и время проведения заседаний, в том числе внеочередных, определяется председателем Комиссии.

2.2. Внеочередные заседания Комиссии проводятся по предложению членов Комиссии или по предложению председателя Комиссии.

2.3. Для решения своих задач Комиссия вправе образовывать в своем составе рабочие группы по направлениям, утвержденным решением Комиссии.

2.4. Комиссией могут создаваться временные рабочие группы для углубленной проработки вопросов по противодействию коррупции, с привлечением для работы в них специалистов и ученых, в том числе на договорной основе в установленном порядке.

2.5. Подготовка материалов к заседаниям Комиссии осуществляется членами Комиссии и рабочими группами.

Подготовленные материалы (информации, справки, заключения, обращения, проекты решений Комиссии) не позднее, чем за 10 дней до проведения заседания, предоставляются секретарю Комиссии.

2.6. По решению Комиссии или по предложению ее членов, по согласованию с председателем, на заседания Комиссии могут приглашаться другие лица, которые могут быть заслушаны по вопросам антикоррупционной работы.

2.7. На заседание Комиссии, по согласованию с председателем, могут быть приглашены представители общественности, которые имеют право участвовать в обсуждении и вносить предложения по существу обсуждаемых вопросов.

2.8. Лица, приглашенные на заседание Комиссии, оповещаются о повестке дня заседания, дате, времени и месте его проведения, не позднее, чем за 3 дня до его проведения.

2.9. Повестка заседания Комиссии формируется председателем на основе решений Комиссии, а также по предложениям ее членов, которые направляются председателем Комиссии не позднее, чем за 10 дней до проведения очередного заседания и утверждения Комиссией в день его проведения после обсуждения, за исключением внеочередных заседаний.

2.10. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, к которому прилагаются документы, рассмотренные на заседании Комиссии.

2.11. Решения Комиссии в 5-дневный срок после их подписания направляются членам Комиссии, а также в те структурные подразделения, которым вносятся предложения Комиссии по устранению предпосылок к коррупционным проявлениям.

2.12. Контроль исполнения решений Комиссии осуществляет секретарь Комиссии.

3. Состав, порядок формирования и деятельность рабочих групп Комиссии.

3.1. Рабочие группы формируются из числа членов Комиссии. Решение о количестве членов групп, их наименовании, численности и персональном составе принимается Комиссией, по предложению ее членов. В состав рабочих групп не могут быть избраны председатель Комиссии, его заместители и секретарь Комиссии.

3.2. Направления деятельности рабочих групп определяются в соответствии с задачами Комиссии и утверждаются ее решением.

3.3. Работа рабочих групп осуществляется на основе квартальных планов, которые формируются по предложениям членов групп и утверждаются на заседаниях рабочих групп.

3.4. Заседания рабочих групп проводятся по мере необходимости. Заседание рабочих групп правомочно, если на нем присутствует более половины от общего числа членов группы. Решения рабочих групп принимаются большинством голосов от общего числа их членов.

3.5. Рабочие группы Комиссии:

- проводят анализ состояния коррупции и антикоррупционной работы по направлениям своей деятельности;
- в соответствии с примерным планом работы Комиссии, осуществляют предварительную подготовку материалов к рассмотрению Комиссией;
- готовят проекты решений Комиссии;
- исполняют поручения Комиссии или ее председателя;
- вносят предложения по формированию повестки заседания Комиссии;
- решают вопросы организации своей работы.

3.6. На заседания рабочих групп могут быть приглашены эксперты, а также представители заинтересованных структурных подразделений.

3.7. Информация о работе и решениях рабочих групп доводится до членов Комиссии на ее заседаниях.

3.8. Руководители рабочих групп избираются и освобождаются от обязанностей членами соответствующих рабочих групп Комиссии большинством голосов от установленного числа членов рабочей группы.

3.9. Руководитель группы:

- организует работу группы;
- уведомляет членов группы, других членов Комиссии, иных участников заседания о месте и времени очередного заседания не менее чем за трое суток до его проведения;
- на основе предложений членов группы составляет и утверждает план работы группы;
- подписывает протоколы заседаний и решения группы;
- в случае своего отсутствия поручает исполнение обязанностей руководителя группы одному из ее членов.

4. Полномочия членов Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

- входят в состав рабочих групп, формируемых Комиссией, а также могут возглавлять их;
- вносят руководителям групп Комиссии, а также председателю Комиссии, предложения по формированию повестки дня заседаний Комиссии;
- вносят предложения по формированию планов работы групп, членами которых они являются;
- в пределах своей компетенции, принимают участие в работе по планам групп, а также осуществляют подготовку материалов по вопросам заседаний Комиссии;
- вносят предложения об образовании рабочих групп, по кандидатурам экспертов и иных специалистов для участия в подготовке вопросов на заседания Комиссии, а также руководят рабочими и экспертными группами.
- для решения отдельных вопросов принимают участие в работе групп Комиссии, членами которых они не являются, уведомив о своем намерении председателя Комиссии;
- в случае невозможности лично присутствовать на заседаниях Комиссии, вправе излагать свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде на имя председателя Комиссии, которое учитывается при принятии решения;
- участвуют в реализации принятых Комиссией или ее рабочими группами решений и полномочий, определенных Положением о Комиссии по противодействию коррупции.

5. Внесение изменений.

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Регламент осуществляется на основании решения Комиссии путем подготовки проекта регламента в новой редакции председателя Комиссии.

Антикоррупционная политика
МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»
на 2014- 2016 годы

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»). Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

В рамках организации антикоррупционной деятельности на территории городского округа «Ухта» действует а «Противодействие коррупции в муниципальном образовании городского округа «Ухта» (2014 - 2016 годы)», утвержденная постановлением администрации МОГО «Ухта» от 11 июля 2014 года № 1208.

Антикоррупционная политика МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» (далее - Политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на:

- создание у работников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» единообразного понимания о неприятии учреждением коррупционных действий в любых формах и проявлениях;

- минимизацию риска вовлечения МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» в коррупционную деятельность.

2. Используемые в Политике термины и определения

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 (пункт 1 статьи 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 (пункт 2 статьи 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.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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 денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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

Комплаенс – обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

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

1) *Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.*

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

2) *Принцип личного примера руководства.*

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

3) *Принцип вовлеченности работников.*

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

4) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

7) Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Работники МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», лица, получающие муниципальные услуги МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» могут использовать Политику в целях получения сведений о нормативно-правовом регулировании в сфере противодействия коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений; об обязанностях, которые возложены на работников организации в связи с реализацией антикоррупционных мер.

5. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Приказом по МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» назначаются ответственные лица за предупреждение коррупционных правонарушений (рабочая группа).

6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников Учреждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

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 МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»;
- 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, контрагентами МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» или иными лицами;

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

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»: руководства МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»; лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Реализуемые мероприятия предусмотрены Планом по противодействию коррупции в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» на 2014 - 2016 годы. Мероприятия предусмотрены по следующим направлениям:

- повышение эффективности деятельности исполнительного органа власти в сфере культуры,

- обеспечение повышения уровня правовой грамотности,

- совершенствование деятельности в сфере закупок,

- установление обратной связи с потребителями услуг, предоставляемых МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», подведомственными учреждениями культуры и дополнительного образования,

- контроль деятельности сотрудников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» и руководителей подведомственных учреждений культуры и дополнительного образования,

- контроль хода реализации Плана по противодействию коррупции в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», на 2014- 2016 годы,

- совершенствование деятельности кадровой службы МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» по профилактике коррупционных правонарушений.

План по противодействию коррупции в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» на 2014 - 2016 годы утверждается начальником МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», содержит информацию о порядке выполнения (сроки, ответственные лица).

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Настоящая политика обязательная для исполнения всеми работниками.

Все работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут личную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей политики.

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

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона «О противодействии коррупции». В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

За незаконное вознаграждение от имени юридического лица статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением), влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа.

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организаций.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего.

Организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925).

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

Применительно к муниципальным служащим МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», необходимо исполнять требования Положения о муниципальной службе в муниципальном образовании городского округа «Ухта», утвержденного решением Совета МОГО «Ухта» от 29.04.2009 № 317.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции». Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

Рекомендуется осуществлять регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностные лица, на которые возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Настоящая Политика является локальным нормативным документом постоянного действия.

Изменения в Политику вносятся в случаях: изменения законодательства в области антикоррупционной политики, выявления недостаточной эффективности существующих процедур по противодействию вовлечению в коррупционную деятельность и т.п.

Контроль за соблюдение требований Политики возлагается на рабочую группу МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»

КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
работников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» (далее - Кодекс), устанавливает систему моральных требований к поведению работников МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», основанных на общепризнанных нравственных принципах и нормах.

2. Настоящий Кодекс призван способствовать безупречному исполнению работниками возложенных на них служебных обязанностей, содействовать повышению правовой и нравственной культуры, укреплению авторитета.

3. Гражданин, поступающий на работу в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», обязан ознакомиться с настоящим Кодексом и соблюдать его в своей служебной деятельности.

II. Правила служебного поведения при осуществлении профессиональной деятельности

1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

б) обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам и организациям, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, организаций и граждан;

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

г) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных и религиозных объединений и иных организаций;

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

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

ж) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органа местного самоуправления, его руководителя;

з) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МУ «Дом молодежи» «Ухта», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

и) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

к) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

2. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, иные нормативные правовые акты

Российской Федерации, а также действующее законодательство Республики Коми, муниципальные нормативные правовые акты муниципального образования городского округа "Ухта".

3. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Работник не должен допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений граждан, в установленные сроки принимать по ним необходимые меры.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения

1. Моральный, гражданский и профессиональный долг работника - руководствоваться в своей профессиональной деятельности интересами государства и общества.

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

3. Работник должен всемерно содействовать формированию позитивного имиджа учреждения культуры и воздерживаться от действий, которые могли бы нанести ущерб его авторитету.

4. Работник должен проявлять терпимость к обычаям и традициям народов России, в том числе проживающих на территории Республики Коми, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

5. Работник не должен стремиться получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции.

6. Муниципальный служащий обязан совершенствовать свою деловую квалификацию, применять оптимальные и экономичные способы решения поставленных задач, стремиться быть всесторонне развитым, высокообразованным, передавать свои знания и накопленный опыт молодым сотрудникам, бережно относиться к вверенной муниципальной собственности, использовать ее рационально и эффективно.

7. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

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

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

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

8. 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.

9. Работник должен придерживаться правил делового этикета, Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в учреждении, уважать традиции и устои коллектива.

10. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю в одежде, причёске, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Работник должен проявлять умеренность в использовании украшений и косметики.

11. Работник должен быть корректным и вежливым во взаимоотношениях с коллегами, обращаться к ним по имени и отчеству, проявлять товарищество и взаимопомощь, стремиться к честному и эффективному сотрудничеству, правильно и с достоинством воспринимать критику и замечания, признавать допущенные ошибки, искренне и в тактичной форме приносить извинение.

12. Работник обязан выполнять распоряжения руководства, соблюдать субординацию в отношениях с руководителями и подчиненными.

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

- должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении культуры либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

- призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работника к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

- несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

IV. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

1. Нарушение работником настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение работником настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. В случае нарушения положений настоящего Кодекса информация о данном факте от лица, выявившего нарушение, направляется на рассмотрение руководству.

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в
МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» (далее – Учреждение культуры) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения культуры).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения культуры) 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 культуры, работником (представителем Учреждения культуры) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения культуры вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения культуры при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения культуры 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 культуры.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения культуры 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. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения культуры.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение культуры 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 имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- увольнение работника по инициативе работника.

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

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

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

- 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, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника
МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта»
к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику
информации о случаях совершения коррупционных правонарушений

1. Во всех случаях обращения к работнику МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» (далее - работник) каких-либо лиц, в целях склонения его к совершению коррупционных действий, работник обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к нему каких-либо лиц, в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, уведомить о данных фактах директора МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта».
2. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, должен содержать:
 - фамилию, имя, отчество, должность место жительства и телефон лица, направившего уведомление;
 - описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия). Если уведомление направляется работником, указанным в пункте 8 настоящего Положения, указывается фамилия, имя, отчество и должность работника, которого склоняют к совершению коррупционных правонарушений;
 - подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц;
 - все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;
 - способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложения лица о совершении коррупционного правонарушения.
3. В день поступления уведомление проходит регистрацию у секретаря, копия письменного уведомления с отметкой о регистрации передается работнику, подготовившему письменное уведомление.
4. Для рассмотрения сведений, содержащихся в уведомлении о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, представитель нанимателя (работодатель) в течение 3 рабочих дней со дня получения уведомления организывает проверку сведений, содержащихся в письменном уведомлении, контролирует правильность и своевременность её проведения.
5. Организация проверки сведений о случаях обращения к работнику в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иному работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений осуществляется отделом кадрового и документационного обеспечения по поручению директора МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта», путем направления уведомлений в прокуратуру города Ухты, ОМВД России по городу Ухте, ОФСБ России в городе Ухте, проведения бесед с работником, подавшим уведомление (указанным в уведомлении), получения от работника пояснения по сведениям, изложенным в уведомлении.
6. Уведомление направляется в прокуратуру города Ухты, ОМВД России по городу Ухте, ОФСБ России в городе Ухте не позднее 10 дней с даты его регистрации. По решению директора МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» уведомление может направляться, как одновременно во все перечисленные государственные органы, так и в один из них по компетенции. В случае направления уведомления одновременно в несколько

правоохранительных органов в сопроводительном письме перечисляются все адресаты с указанием реквизитов исходящих писем.

7. Проверка сведений о случаях обращения к работнику, в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений проводится территориальными органами прокуратуры Российской Федерации, МВД России, ФСБ России. Результаты проверки доводятся до директора МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта».
8. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом директора МУ «Дом молодежи» МОГО «Ухта» в порядке, аналогичном настоящему Порядку.