

**Муниципальное казенное учреждение «Баяндаевский отдел культуры»
(МКУ «Баяндаевский отдел культуры»)**

ПРИКАЗ

От 24 мая 2019 г. № 17

Об утверждении плана мероприятий

по противодействию коррупции в МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Областным законом от 12.05.2009 № 218 – ЗС «О противодействии коррупции в Иркутской области», Национальной стратегии противодействия коррупции утвержденной указом Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 и в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в учреждении, обеспечение защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией, повышения эффективности функционирования МКУ «Баяндаевский отдел культуры» за счет снижения рисков проявления коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить план мероприятий по противодействию коррупции в МКУ «Баяндаевский отдел культуры» на 2019-2020 года, в приложении № 1 к настоящему приказу
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ Баяндаевский отдел культуры



Хабеев И.Л.

Приложение № 1

к приказу МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

от

24. мая 2019 г.
мер. № 17.



План мероприятий по противодействию коррупции в муниципальном казенном учреждении

МКУ «Баяндаевский отдел культуры» на 2019-2020 гг.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок выполнения
1	Разработка, утверждение проектов локальных нормативных актов МКУ «Баяндаевский отдел культуры», направленные на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.)	Комиссия по противодействию коррупции	В течение года
2	Проведение заседаний Комиссии по противодействию коррупции	Начальник	В течение года
3	Рассмотрение в соответствии с действующим законодательством обращений граждан, содержащих сведения о коррупции по вопросам, находящимся в компетенции администрации МКУ «Баяндаевский отдел культуры»	Начальник	Постоянно, по мере поступления обращений
4	Проведение анализа обращений граждан и организаций в целях	Комиссия по противодействию коррупции	Постоянно, по мере поступления обращений

	выявления информации о коррупционных проявлениях		
5	Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции	Комиссия по противодействию коррупции	В течение года
6	Рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с коррупцией на совещаниях при начальнике	Комиссия по противодействию коррупции	В течение года
7	Организация правового просвещения работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры» по антикоррупционной тематике (семинары, лекции, совещания)	Комиссия по противодействию коррупции	В течение года
8	Оказание консультативной помощи работникам МКУ «Баяндаевский отдел культуры» по вопросам – связанным с применением на практике основных принципов и правил служебного поведения	Комиссия по противодействию коррупции	В течение года
9	Привлечение к дисциплинарной ответственности работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры», не принимающих должных мер по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства	Начальник	По факту выявления
10	Осуществление контроля за соблюдением требований установленных Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок	Начальник	В течение года

	товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18.07.2011 №223 «О закупках товаров, работ, услуг отдельным видам юридических лиц».		
11	Осуществление контроля за целевым использованием бюджетных средств.	Начальник, главный бухгалтер	Постоянно
12	Усиление контроля за ведением документов строгой отчетности	Главный бухгалтер	Постоянно
13	Организация контроля за использованием средств при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда	Начальник	Постоянно
14	Контроль за использованием оборудования МКУ «Баяндаевский отдел культуры»	Начальник отдела материально-технического снабжения	Постоянно
15	Обеспечение контроля исполнения должностных обязанностей сотрудниками работающих на должностях, замещение которых связано с коррупционным риском	Начальник	Постоянно
16	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении	Секретарь комиссии	Постоянно, при приеме на работу
17	Обеспечение размещения на сайте МБУК «Баяндаевский МКСК» информации об антикоррупционной деятельности	Секретарь комиссии	В течение года
18	Организация личного приема граждан	Начальник	В течение года

	директором МКУ «Баяндаевский отдел культуры»		
19	Обеспечение контроля за соблюдением порядка оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в МКУ «Баяндаевский отдел культуры»	Начальник, главный бухгалтер	В течение года
20	Усиление контроля за недопущением фактов неправомерного взимания денежных средств с родителей (законных представителей) детей, посещающих клубные формирования	Начальник, главный бухгалтер	В течение года
21	Оформление информационно- справочного стенда в МКУ «Баяндаевский отдел культуры» о мерах по предупреждению и противодействию коррупции	Секретарь комиссии	В течение года
22	Оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности МКУ «Баяндаевский отдел культуры» по противодействию коррупции	Начальник	Постоянно
23	Подведение итогов работы по исполнению комплексного плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении	Комиссия по противодействию коррупции	В декабрь текущего года

к приказу МКУ «Баяндаевский отдел культуры» от

Начальник МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

И. Л. Хабеев



ФОРМА

уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов

Начальнику МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

от _____

должность _____

Уведомление

(изложить суть обращения: возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения)

(дата)

(подпись)

к приказу МКУ «Баяндаевский отдел культуры» от

«УТВЕРЖДАЮ»

Начальник МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

И.Л.Хабеев



**Направление деятельности муниципального казенного учреждения
МКУ «Баяндаевский отдел культуры», связанные с повышенными
коррупционными рисками:**

1. Проведение электронных аукционов, конкурсов, запросов котировок, запросов предложений на товары, работы, услуги.
2. Приобретение товаров, работ, услуг у единственного поставщика.
3. Учет, хранение, списание товарно-материальных ценностей.
4. Составление, заполнение документов. Справок, отчетности.
5. Оплата труда.

**Положение о комиссии по противодействию коррупции в
муниципальном казенном учреждении МКУ «Баяндаевский отдел
культуры»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Областным законом от 12.05.2009 № 218 – ЗС «О противодействии коррупции в Иркутской области», Национальной стратегии противодействия коррупции, утвержденной, указом Президента Российской Федерации от 13.04.2010 №460 и определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции в МКУ «Баяндаевский отдел культуры» (далее – Комиссия).

1.2. Используемые сокращения в Положении (в соответствующем падеже):

- МКУ «Баяндаевский отдел культуры» - муниципальное казенное учреждение МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, действующим федеральным и областным законодательством в сфере противодействия коррупции, нормативными актами, а так же настоящим Положением МКУ «Баяндаевский отдел культуры».

1.4. Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий:

- по выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в учреждении, снижению в ней коррупционных рисков;
- созданию единой системы мониторинга и информирования работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры» по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству во вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников и обучающихся навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а так же формирования нетерпимого отношения к коррупции.

1.5. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

Коррупция — термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам. Коррупцией называют также подкуп должностных лиц, их продажность, подкупность, что типично для мафиозных государств.

2. Задачи Комиссии

2.1. Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

- координирует деятельность учреждения по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений;
- вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению причин и условий, способствующих коррупции в учреждении;
- разрабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности учреждения;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

3. Порядок формирования и деятельности Комиссии

3.1. Состав Комиссии и Положение о комиссии утверждается приказом директора. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, его заместителя, секретаря и членов комиссии. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизовывается и переименовывается приказом директора.

3.2. Комиссия формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания, они обязаны до начала заседания заявить об этом. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они

вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

3.3. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 общего числа его членов. В случае не согласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить мотивированное мнение, которое подлежит приобщению к протоколу. Место, время проведения и повестку дня заседания определяет председатель комиссии. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии. Председатель комиссии информирует всех сотрудников о результатах реализации мер противодействия коррупции в учреждении, дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комиссии, осуществляет контроль за их выполнением. Члены комиссии обладают равными правами при принятии решений.

3.4. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательство о неразглашении сведений. Затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация получения Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

3.5. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а так же информирование членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов комиссии с материалами представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляется секретарем Комиссии.

4. Полномочия Комиссии

4.1. Комиссия координирует деятельность учреждения по реализации мер противодействия коррупции.

4.2. Комиссия вносит предложения на рассмотрение по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а так же участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к её компетенции.

- 4.3. Участвует в разработке форм и методов осуществления, антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.
- 4.4. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в МКУ «Баяндаевский отдел культуры».
- 4.5. Содействует внесению дополнений в локальные нормативные акты с учетом мнений действующего законодательства.
- 4.6. В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию и председателем Комиссии.
- 4.7. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, члены Комиссии и секретарь, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений директора, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

5. Внесение изменений

- 5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции секретарем Комиссии.

Положения о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Баяндаевский отдел культуры»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273 года – ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Используемые сокращения в Положении (в соответствующем падеже):
 - МКУ «Баяндаевский отдел культуры»- муниципальное казенное учреждение «Баяндаевский отдел культуры»
- 1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МКУ «Баяндаевский отдел культуры», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.
- 1.4. В настоящем Положении под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МКУ «Баяндаевский отдел культуры» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МКУ «Баяндаевский отдел культуры» правами и законными интересами МКУ «Баяндаевский отдел культуры», способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МКУ «Баяндаевский отдел культуры».

2. Круг лиц, вступающих под воздействие настоящего Положения

- 2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры», вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физических лиц, сотрудничающих с МКУ «Баяндаевский отдел культуры» на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУ «Баяндаевский отдел культуры»

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУ «Баяндаевский отдел культуры» положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУ «Баяндаевский отдел культуры» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МКУ «Баяндаевский отдел 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) МКУ «Баяндаевский отдел культуры».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МКУ «Баяндаевский отдел культуры» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия интересов доводится до сведения всех работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры». Существует следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

- раскрытия сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. 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 председатель Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

4.3. 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 МКУ «Баяндаевский отдел культуры» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. В итоге этой работы МКУ «Баяндаевский отдел культуры» 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 МКУ «Баяндаевский отдел культуры» 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 МКУ «Баяндаевский отдел культуры»
- увольнение работника из МКУ «Баяндаевский отдел культуры» по инициативе работника.

4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МКУ «Баяндаевский отдел культуры» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.6. 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 МКУ «Баяндаевский отдел культуры».

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами МКУ «Баяндаевский отдел культуры» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей) 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.

6. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

6.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя МКУ «Баяндаевский отдел культуры» о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей: при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами государственного учреждения, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации данной организации.

6.2. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю МКУ «Баяндаевский отдел культуры» незамедлительно, как только станет известно о наличии факта интересов или о возможности его возникновения. Второй экземпляр уведомления, заверенный руководителем МКУ «Баяндаевский отдел культуры» остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления. В случае если работник не имеет возможность передать уведомление лично, оно может быть направленно а адрес МКУ «Баяндаевский отдел культуры» заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

7. Порядок регистрации уведомлений

7.1. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления.

7.2. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя МКУ «Баяндаевский отдел культуры» и печатью.

В журнале указываются:

- порядковый номер уведомления;

- дата и время принятия уведомления;
- фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением;
- дата и время передачи уведомления работодателю;
- краткое содержание уведомления;
- фамилия, инициалы и подпись ответственного лица, зарегистрировавшего уведомление.

7.3. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

7.4. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю МКУ «Баяндаевский отдел культуры» не позднее одного рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

8. Порядок принятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов

8.1. В течение трех рабочих дней начальник МКУ «Баяндаевский отдел культуры» рассматривает поступившее уведомление и принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределении функций) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке. Кроме того, могут быть приняты иные меры по решению начальника МКУ «Баяндаевский отдел культуры».

8.2. Решение начальника МКУ «Баяндаевский отдел культуры» о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов принимается в форме правового акта. Контроль за реализацией данного правового акта осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работника.

Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Муниципальном казенном учреждении «Баяндаевский отдел культуры»

Общие положения

1.1. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальном казенном учреждении «Баяндаевский отдел культуры» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников МКУ «Баяндаевский отдел культуры» и основаны на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Правила определяют единые для всех работников в муниципальном казенном учреждении «Баяндаевский отдел культуры» (далее – работники, Учреждение) требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.3. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой деловые подарки, знаки делового гостеприимства и представительские мероприятия рассматриваются работниками Учреждения только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности Учреждения.

1.4. Учреждение исходит из того, что долговременные деловые отношения, основываются на доверии, взаимном уважении, успехе Учреждения. Отношения при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации Учреждения и честному имени её работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие Учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы к практике работы Учреждения.

1.5. Действие Правил распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Под термином «работник» в настоящих Правилах понимаются штатные работники с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отношения с Учреждением, независимо от их должности.

1.6. Работникам, представляющим интересы Учреждения или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

1.7. При употреблении в настоящих Правилах терминов, описывающих гостеприимство, «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» - все положения данных Правил применимы к ним одинаковым образом.

1.8.

2. Цели и намерения.

2.1. Данные Правила преследует следующие цели:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения;
- осуществление хозяйственной и приносящей доход деятельности Учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников Учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри Учреждения.

3. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

3.1. Работники Учреждения могут получать деловые подарки, знаки делового гостеприимства только на официальных мероприятиях, если это не противоречит требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, автономного округа, настоящим Правилам, локальным нормативным актам Учреждения.

3.2. Подарки и услуги, принимаемые и предоставляемые Учреждением, передаются и принимаются только от имени Учреждения в целом, а не как подарок или передача от отдельного работника Учреждения.

3.3. При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

3.4. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства, которые работники Учреждения от имени Учреждения

могут передавать другим лицам и организациям, или принимать от имени Учреждения и других лиц и организаций в связи со своей трудовой деятельностью, а также представительские расходы, в том числе, на деловое гостеприимство и продвижение Учреждения, которые работники Учреждения от имени Учреждения могут нести, должны одновременно соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности Учреждения, например, с презентацией или завершением проектов, успешным исполнением контрактов либо с общенациональными праздниками (новый год, 8 марта, 23 февраля, день рождения учреждения, день рождения контактного лица со стороны клиента);
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- стоимость подарка не может превышать 3000.00 рублей;
- расходы должны быть согласованы с начальником Учреждения;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать для получателя обязательства, связанные с его должностным положением или исполнением им служебных (должностных) обязанностей;
- не создавать репутационного риска для Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, настоящих Правил, антикоррупционной политики Учреждения, кодекса профессиональной этики и другим локальным актам Учреждения и общепринятым нормам морали и нравственности.

3.5. Деловые подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

3.6. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники Учреждения могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки.

Под представительскими подарками понимаются сувенирная продукция (в том числе с логотипом Учреждения), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

3.7. При получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник Учреждения обязан принять меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов в соответствии с Положением о конфликте интересов, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

3.8. Права и обязанности работников Учреждения при обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства:

3.8.1. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства;

3.8.2. Работники Учреждения вправе дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящими Правилами;

3.8.3. Стоимость и периодичность дарения и получения деловых подарков и/или участия в представительских мероприятиях одного и того же третьего лица должны определяться деловой необходимостью и быть разумными. Принимаемые деловые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны и/или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений;

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

3.8.5. Работники Учреждения не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование имущества Учреждения, в том числе:

- для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Учреждением каких-либо услуг, осуществления либо неосуществления определенных действий, передачи информации, составляющей коммерческую тайну;
- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел Учреждения, в т.ч. как до, так и после

проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров и иных сделок.

3.8.6. Работникам Учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет.

3.8.7. Не допускается передавать и принимать подарки от Учреждения, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

3.8.8. Работники Учреждения должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, результат проведения торгов, на принимаемые Учреждением решения и т.д.

3.8.9. Администрация Учреждения не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех её проявлениях.

3.8.10. В качестве подарков работники Учреждения должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Учреждения.

3.8.10. В качестве подарков работники Учреждения должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Учреждения.

3.8.11. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Учреждения или ее работника. Работник Учреждения, получивший деловой подарок, обязан сообщить об этом начальнику Учреждения.

3.8.12. Работник Учреждения не вправе предлагать третьим лицам или принимать от таковых подарки, выплаты, компенсации и тому подобное, несовместимые с принятой практикой деловых отношений, не отвечающие требованиям хорошего тона, стоимостью выше 3000(Трех тысяч) рублей или не соответствующие закону. Если работнику Учреждения предлагаются подобные подарки или деньги, он обязан немедленно сообщить об этом начальнику Учреждения.

3.8.13. Работник Учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения, или оказать влияние на его действия (бездействия), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить начальника Учреждения о факте предложения подарка (вознаграждения);
- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;
- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер начальнику Учреждения и продолжить работу в установленном в Учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

3.9. В случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить об этом должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия конфликта интересов, утвержденной локальным нормативным актом организации.

3.10 Работникам Учреждения запрещается:

- принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении деловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства, деловые подарки и знаки делового гостеприимства в ходе проведения деловых переговоров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения;
- принимать деловые подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов);
- просить, требовать, вынуждать организации или третьих лиц дарить им либо их родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства;
- принимать подарки в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.

3.11. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий Учреждение должно предварительно удостовериться, что предоставляемая Учреждением помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.

3.12 Учреждение может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание имиджа Учреждения. При этом бюджет и план участия в мероприятиях согласуются с начальником Учреждения.

3.13. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера в соответствии с действующим законодательством.

4. Область применения

4.1. Настоящий Порядок является обязательным для всех и каждого работника Учреждения в период работы в Учреждении.

4.2. Настоящий Порядок подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства – напрямую или через посредников.