



## **ПРИКАЗ**

«05» декабря 2023 г.

№ 12- од

О мерах по реализации  
в МАУ «Княжпогостский Центр  
национальных культур» законодательства  
о противодействии коррупции

В целях организации работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также повышения эффективности деятельности муниципального автономного учреждения «Княжпогостский Центр национальных культур» в области противодействия коррупции

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

- а) Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» согласно приложению 1;
- б) Положение о Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» согласно приложению 2;
- в) Состав Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» согласно приложению 3;
- г) Положение о «Телефоне доверия» в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» по вопросам противодействия коррупции, согласно приложению 4;
- д) Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» согласно приложению 5;
- е) План мероприятий по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» по вопросам противодействия коррупции (2023 – 2026 годы), согласно приложению 6.

2. Назначить директора МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» ответственным лицом за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур».

В случае временного отсутствия директора МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» (отпуск, болезнь, командировка) ответственным лицом за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МАУ «КЦНК» назначить работника, его замещающего.

4. Приказ 11-од от 27.12.2021 г. «О мерах реализации в МАУ «КЦНК» законодательства о противодействии коррупции», приказ № 2-од от 14.02.2023 г. «О внесении изменений в Приказ № 11-од «О мерах по реализации в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» признать утратившими силу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

О.Н. Кувардина

## Положение

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном автономном учреждении «Княжпогостский Центр национальных культур»

### I. Общие положения

1. В соответствии с требованиями ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» организации обязаны принимать меры по предупреждению коррупции, в частности, меры для предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность должностного лица (работника учреждения) влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

Под личной заинтересованностью понимается как возможность получения должностным лицом (работником Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для должностного лица (работника Учреждения), членов его семьи или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных или имущественных обязательствах (далее – родственники и иные лица). Понятием личной заинтересованности охватывается также возможность извлечения доходов в виде материальной выгоды также для граждан или организаций, с которыми должностное лицо (работник учреждения) связан финансовыми или иными обязательствами.

2. Действие положения распространяется на всех работников МАУ «Княжпогостский ЦНК» (далее – Учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. В целях предотвращения конфликта интересов и своевременного разрешения возникшего конфликта интересов должностное лицо (работник Учреждения) обязан внимательно относиться к любой возможности конфликта интересов; принимать меры по предотвращению конфликта интересов; сообщать руководителю Учреждения о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только ему становится о нем известно.

4. В случае возникновения у должностного лица (работника Учреждения) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя Учреждения в письменной форме (заявление, служебная (докладная) записка, составленная в произвольной форме). Информация должна содержать следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество субъекта конфликта интересов и занимаемую им должность в МАУ «Княжпогостский ЦНК»
- описание факта конфликта интересов;
- данные об источнике информации (в случае если такая информация стала известна заявителю от третьих лиц) либо выявлена в процессе оперативных мероприятий правоохранительных органов;
- если заявителем о конфликте интересов является физическое лицо, должны быть указаны фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) заявителя, почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, с личной подписью заявителя и датой.

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК», директор МАУ «Княжпогостский ЦНК». Сообщение работника Учреждения, информация иных лиц подлежат регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

В случае возникновения у директора МАУ «Княжпогостский ЦНК» личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее 1 рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия директора МАУ «Княжпогостский ЦНК» по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, – уведомить об этом начальника управления культуры и спорта администрации МР «Княжпогостский» (в случаях его отсутствия – лицо, исполняющее его обязанности).

Директор МАУ «Княжпогостский ЦНК» направляет в кадровую службу администрации МО МР «Княжпогостский» уведомление, составленное по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

К заявлению, служебной (докладной) записке, уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения должностного лица (работника Учреждения), являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

6. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и порядком их разрешения в Учреждении. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников Учреждения производится Комиссией по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК» в порядке, установленном Регламентом работы Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК».

Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с решением Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК».

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

Работники Учреждения обязаны, в случае возникшего конфликта интересов, подчиниться окончательному решению Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК».

7. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов может быть основанием для привлечения к уголовной, административной, дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Должностные обязанности, при исполнении которых возможно возникновение конфликта интересов, включают в себя полномочия прямо или опосредованно принимать обязательные для исполнения решения (готовить проекты таких решений) по кадровым, правовым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам в отношении заинтересованной организации.

9. Под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых должностное лицо (работник Учреждения) может оказаться при исполнении должностных обязанностей.

10. Должностному лицу (работнику Учреждения) запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

11. В случае участия должностного лица (работника Учреждения) в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность, должностному лицу (работнику Учреждения) следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя Учреждения и непосредственного руководителя в письменной форме.

## II. Конфликт интересов,

связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

Должностное лицо (работник Учреждения) вправе выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликта интересов.

## III. Конфликт интересов,

связанный с получением подарков и услуг

1. Должностному лицу (работнику Учреждения) рекомендуется не принимать подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от организаций, в отношении которых должностное лицо (работник Учреждения) осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, связанные с его должностными обязанностями, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

2. Должностному лицу (работнику Учреждения) рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения.

3. Примеры конфликтных ситуаций:

### **Пример 1. Описание ситуации.**

Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные трудовые функции.

### Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. Представителю работодателя, в случае если ему стало известно о получении работником Учреждения подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные функции необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника Учреждения должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником Учреждения коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником Учреждения своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику Учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации Учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника Учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет отдельные функции, рекомендуется:

- укатать работнику Учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником Учреждения мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц, и организаций, от которых был получен подарок.

Какое-либо физическое или юридическое лицо (или их представители) могут попытаться подарить работнику Учреждения подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника Учреждения в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника Учреждения и, тем самым, могут нанести ущерб репутации Учреждения в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника Учреждения. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работника Учреждения. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника Учреждения.

**Пример 2. Описание ситуации.**

Работник Учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику Учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю работодателя, которому стало известно о получении работником Учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует укатать работнику Учреждения на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи, с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику Учреждения вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

**Пример 3. Описание ситуации.**

Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных должностных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, в том числе:

- работник является членом комиссии на замещение вакантной должности в Учреждении. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в Учреждении является родственник работника;
- при исполнении должностных (трудовых) обязанностей имеется пересечение трудовых функций, при наличии непосредственной подчиненности либо при занятии руководящей должности в финансово-экономической службе;
- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебной проверки) которая, принимая решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя Учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Руководителю Учреждения (лицу, исполняющему его обязанности) рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

**Пример 4. Описание ситуации.**

Работник выполняет или собирается выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуще-

ствяет отдельные функции, связанные с исполнением должностных обязанностей при работе в Учреждении.

Меры предотвращения и урегулирования.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя Учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении или уже выполнении иной оплачиваемой работы. В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю работодателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

**Пример 5. Описание ситуации.**

Работник участвует в принятии решения о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю работодателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

**Пример 6. Описание ситуации.**

Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Указанный запрет распространяется, в том числе, и на использование информации, не относящейся к конфиденциальной, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций рекомендуется, рассмотрев вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

ЖУРНАЛ

учета уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту инте-  
ресов

N	Дата реги- страции уве- домления	Фамилия, ини- циалы лица, по- давшего уве- домление	Фамилия, ини- циалы, долж- ность лица, при- нявшего уве- домление	Подпись лица, принявшего уведомление	Принятое решение по ре- зультатам рассмотрения уведомления
1	2	3	4	5	6

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(должность и Ф.И.О. представителя  
нанимателя (работодателя))

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя муниципального  
учреждения)

\_\_\_\_\_  
(адрес проживания (регистрации))

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов  
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии муниципального образования  
"\_\_\_\_\_" по противодействию коррупции, (нужное подчеркнуть).

Информацию о принятом комиссией решении прошу направить на мое имя по адресу:

\_\_\_\_\_  
(указывается адрес фактического проживания муниципального служащего для  
направления решения по почте, либо указывается любой другой способ  
направления решения, а также необходимые реквизиты для такого способа  
направления решения)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись лица, представляющего) (расшифровка  
(направляющего) уведомление) (подпись)



Положение  
о Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур»

1. Настоящим Положением в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» определяется порядок формирования и деятельности Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» (далее – учреждение, Комиссия).

2. Комиссия является постоянно действующим органом, образованным в целях оказания учреждению в реализации антикоррупционной политики, а именно:

осуществления в пределах своих полномочий деятельности, направленной на противодействие коррупции в учреждении;

обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией;

создания системы противодействия коррупции в деятельности учреждения;

повышения эффективности функционирования учреждения за счет снижения рисков проявления коррупции.

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, а также настоящим Положением.

4. Положение о Комиссии, ее состав утверждаются приказом учреждения.

5. Основными задачами Комиссии являются:

а) подготовка предложений по выработке и реализации учреждением антикоррупционной политики;

б) выявление и устранение причин и условий, способствующих возникновению и распространению проявлений коррупции в деятельности учреждения;

в) координация деятельности структурных подразделений (работников) учреждения по реализации антикоррупционной политики;

г) создание единой системы информирования работников учреждения по вопросам противодействия коррупции;

д) формирование у работников учреждения антикоррупционного сознания, а также навыков антикоррупционного поведения;

е) контроль за реализацией выполнения антикоррупционных мероприятий в учреждении;

ж) взаимодействие с правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями и средствами массовой информации по вопросам противодействия коррупции.

6. Комиссия для решения возложенных на нее задач имеет право:

а) вносить предложения на рассмотрение руководителя учреждения по совершенствованию деятельности учреждения в сфере противодействия коррупции;

б) запрашивать и получать в установленном порядке информацию от структурных подразделений учреждения, государственных органов, органов местного самоуправления и организаций по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

в) заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений, работников учреждения;

г) разрабатывать рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в учреждении;

д) принимать участие в подготовке и организации выполнения приказов по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

е) рассматривать поступившую информацию о проявлениях коррупции в учреждении, подготавливать предложения по устранению и недопущению выявленных нарушений;

ж) вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников учреждения, совершивших коррупционные правонарушения;

з) создавать временные рабочие группы по вопросам реализации антикоррупционной политики;

и) привлекать в установленном порядке для участия в работе Комиссии представителей государственных органов, органов местного самоуправления и организаций.

7. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, его заместителя, секретаря и членов комиссии.

8. В состав Комиссии входят:

а) руководитель (заместитель руководителя учреждения) – председатель Комиссии;

б) работники учреждения, определяемые его руководителем;

9. Комиссия формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

10. Заседания Комиссии проводятся не реже 3-х раз в год. Внеочередные заседания Комиссии проводятся по решению председателя комиссии на основании ходатайства любого члена Комиссии.

11. Место, время проведения и повестку дня заседания определяет председатель комиссии. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

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

13. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, ведение протоколов заседаний Комиссии осуществляются секретарем Комиссии.

14. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

15. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

16. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

17. Члены Комиссии добровольно принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан, и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией.

18. В день заседания Комиссии решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

19. В протоколе заседания Комиссии указываются:

а) место и время проведения заседания Комиссии;

б) фамилии, имена, отчества, наименование должности членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

в) повестка дня заседания Комиссии, краткое содержание рассматриваемых вопросов и материалов;

г) принятые Комиссией решения;

д) результаты голосования;

е) сведения о приобщенных к протоколу материалах.

20. Копия протокола в течение трех рабочих дней со дня заседания направляется по решению Комиссии заинтересованным лицам.

21. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты правовых актов.

22. Информация об итогах заседаний Комиссии размещается в соответствующем подразделе учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в разделе «Противодействие коррупции».

Утверждено приказом  
МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур»  
от «05» декабря 2023 г. № 12-од  
(приложение 3)

Состав

Комиссии по противодействию коррупции  
в МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур»

- |                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| О.Н. Кувардина  | - | директор учреждения, председатель Комиссии               |
| З.Н. Кузьмина   | - | специалист учреждения, заместитель председателя Комиссии |
| О.Ю. Хризанович | - | специалист учреждения, секретарь Комиссии                |
| Р.Р. Курков     | - | специалист учреждения, член комиссии                     |

Положение  
о «Телефоне доверия» МАУ «Княжпогостский ЦНК»  
по вопросам противодействия коррупции

1. Настоящее Положение устанавливает порядок работы «Телефона доверия» МАУ «Княжпогостский ЦНК» по вопросам противодействия коррупции (далее – «Телефон доверия»), организации работы с обращениями граждан, организаций, поступившими по «Телефону доверия», о фактах проявления коррупции в МАУ «Княжпогостский ЦНК» (далее - учреждение).

2. «Телефон доверия» - канал связи с гражданами, организациями, созданный в целях получения дополнительной информации для совершенствования деятельности учреждения по вопросам противодействия коррупции, оперативного реагирования на возможные коррупционные проявления в деятельности работников учреждения, а также для обеспечения защиты прав и законных интересов граждан.

3. «Телефон доверия» - 8 (82139) 21753.

4. По «Телефону доверия» принимается и рассматривается информация о фактах коррупционных проявлений в действиях работников учреждения.

5. Информация о функционировании «Телефона доверия» и о правилах приема сообщений размещается в разделе «Противодействие коррупции» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения <https://кцнк.рф/o-dk/protivodeystvie-korruptsii/>

6. «Телефон доверия» устанавливается в кабинете директора МАУ «Княжпогостский ЦНК».

7. Прием сообщений по «Телефону доверия» осуществляется ежедневно, кроме выходных и праздничных дней, путем личного приема сообщений по следующему графику:

с понедельника по четверг - с 9.00 до 18.00 часов по московскому времени;

в пятницу с 9.00 до 13.00 часов по московскому времени.

8. При ответе на телефонные звонки, работники учреждения, ответственные за организацию работы «Телефона доверия», обязаны:

- назвать фамилию, имя, отчество, занимаемую должность;
- пояснить позвонившему, что телефон доверия работает исключительно для информирования о фактах коррупции, с которыми граждане и организации сталкиваются при взаимодействии с работниками учреждения;
- предложить гражданину назвать свои фамилию, имя, отчество, название организации, адрес, по которому должен быть направлен ответ, номер телефона для связи;
- предложить гражданину изложить суть вопроса.

9. Все сообщения, поступающие по «Телефону доверия», не позднее 1 рабочего дня со дня их получения подлежат обязательному внесению в Журнал регистрации сообщений граждан и организаций, поступивших по «Телефону доверия» МАУ «Княжпогостский ЦНК» по вопросам противодействия коррупции (далее - Журнал), форма которого предусмотрена приложением № 1 к настоящему Положению, и оформляются по форме, предусмотренной приложением № 2 к настоящему Положению.

10. Страницы Журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью учреждения. Журнал и сообщения подлежат хранению в течение трех лет со дня регистрации в Журнале последнего сообщения, после чего передаются в архив.

11. Ответ гражданину, организации дается в порядке и сроки, установленные законодательством.

12. Сообщения, поступающие по «Телефону доверия», не относящиеся к вопросам, связанным с проявлениями коррупции, анонимные сообщения, а также сообщения, поступающие без указания адреса, по которому должен быть направлен ответ, регистрируются в Журнале, но не рассматриваются.

13. Прием, учет и предварительная обработка сообщений о фактах проявления коррупции, поступающих по «Телефону доверия», осуществляется работниками учреждения, ответственными за организацию работы «Телефона доверия», которые:

- а) фиксируют на бумажном носителе текст сообщения;
- б) регистрируют сообщение в Журнале;

в) при наличии в сообщении информации о фактах, указанных в пункте 4 настоящего Положения, докладывают о них не позднее 1 рабочего дня со дня регистрации сообщения директору учреждения;

г) анализируют и обобщают сообщения, поступившие по «Телефону доверия», в целях разработки и реализации антикоррупционных мероприятий в учреждении.

14. На основании имеющейся информации директор учреждения в течение 3 рабочих дней со дня регистрации сообщения принимает решение о направлении сообщения о фактах коррупционной направленности с прилагаемыми к нему материалами в органы прокуратуры Российской Федерации, органы внутренних дел Российской Федерации, органы федеральной службы безопасности Российской Федерации, иные государственные органы.

Поступившие сообщения о фактах коррупционной направленности направляются в органы прокуратуры Российской Федерации, органы внутренних дел Российской Федерации, органы федеральной службы безопасности Российской Федерации, иные государственные органы на бумажном носителе с сопроводительным письмом не позднее 10 дней с даты его регистрации. Сообщение о фактах коррупционной направленности может быть направлено как одновременно во все перечисленные государственные органы, так и в один из них в соответствии с их компетенцией.

В случае направления сообщения о фактах коррупционной направленности одновременно в несколько государственных органов в сопроводительном письме перечисляются все адресаты с указанием реквизитов исходящих писем.

15. Работники учреждения, работающие с информацией, полученной по «Телефону доверия», несут персональную ответственность за соблюдение конфиденциальности полученных сведений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1  
к Положению о «Телефоне доверия»  
МАУ «Княжпогостский ЦНК»  
по вопросам противодействия коррупции

Журнал регистрации сообщений граждан и организаций, поступивших по «Телефону доверия»  
МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур»  
по вопросам противодействия коррупции

№ п/п	Дата (число, месяц, год) и время (час, мин.) регистрации сообщения	Ф.И.О., адрес, телефон абонента (при наличии информации)	Краткое содержание сообщения	Ф.И.О. работника учреждения, зарегистрировавшего сообщение, подпись	Принятые меры

Приложение № 2  
к Положению о «Телефоне доверия»  
МАУ «Княжпогостский ЦНК»  
по вопросам противодействия коррупции

Сообщение,  
поступившее на «Телефон доверия» МАУ «Княжпогостский ЦНК» по вопросам  
противодействия коррупции

Дата, время:

---

(указывается дата, время поступления сообщения на «Телефон доверия» (число, месяц, год, час, минуты))

Фамилия, имя, отчество гражданина, название организации:

---

(указывается Ф.И.О. гражданина, название организации)

---

либо делается запись о том, что гражданин не сообщил Ф.И.О., название организации)

Адрес, по которому должен быть направлен ответ:

---

(указывается адрес, который сообщил гражданин,

---

либо делается запись о том, что гражданин адрес не сообщил)

Контактный телефон:

---

(номер телефона, с которого звонил и/или который сообщил гражданин, либо делается запись о том, что телефон не определен и/или гражданин номер телефона не сообщил)

Содержание сообщения:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Сообщение принял:

---

(должность, фамилия и инициалы, подпись лица, принявшего сообщение)

Кодекс  
этики и служебного поведения работников  
МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур»

1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников МАУ «Княжпогостский Центр национальных культур» (далее – учреждение) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников учреждения (далее – Кодекс) представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам учреждения независимо от занимаемой должности.

3. Лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждый работник учреждения обязан принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников учреждения.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в учреждении, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками учреждения.

7. Знание и соблюдение работниками учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.

8. Деятельность учреждения и его работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информационная открытость учреждения;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

9. Работники учреждения призваны:

1) добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования законодательства Российской Федерации, законодательства Республики Коми в целях обеспечения эффективной работы учреждения и реализации возложенных на него задач;

2) при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения и должностных обязанностей;

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



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

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

7) быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными;

8) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

9) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;

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

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

12) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов Республики Коми, органов местного самоуправления, учреждения, их руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

13) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

15) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации) за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

16) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

17) создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечивать объективность и прозрачность в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения.

10. Работники учреждения обязаны:

1) поддерживать порядок на рабочем месте;

2) уведомлять работодателя (его представителя) об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3) в случаях, предусмотренных законом, представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

4) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

11. Работники учреждения не имеют права:

1) злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

2) во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

12. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

13. Работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

14. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники учреждения не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

15. Во время исполнения должностных обязанностей работники учреждения воздерживаются от:

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

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

4) курения вне отведенных для этого мест в учреждении.

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

Работникам учреждения рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

17. Внешний вид работников учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и (или) формата делового мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

20. Соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при его поощрении, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

21. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

22. Работники учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. В случае возникновения спорной ситуации при реализации положений Кодекса работник учреждения должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо руководителю учреждения, либо к лицу, ответственному за работу по профилактике коррупции в учреждении.

**План мероприятий  
 по противодействию коррупции в учреждении  
 (2023 – 2026 годы)**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения (реализации мероприятия)	Ответственный за реализацию мероприятия
1	Разработка (актуализация принятых) правовых актов учреждения по вопросам противодействия коррупции	2023-2026 (в течение 30 дней с даты принятия (изменения) соответствующего федерального и (или) республиканского законодательства в сфере противодействия коррупции)	Директор учреждения
2	Проведение с принимаемыми работниками учреждения обязательной разъяснительной работы по вопросам противодействия коррупции	2023 - 2024 (в течение 30 дней с даты приема гражданина в учреждение)	Директор учреждения
3	Проведение с работниками учреждения регулярной разъяснительной работы по вопросам противодействия коррупции	2023-2026	Директор учреждения
4	Проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции учреждения	3 раз в год	Директор учреждения
5	Обеспечение функционирования «телефона доверия», позволяющего гражданам сообщать о ставших известными им фактах коррупции, причинах и условиях, способствующих их совершению	2023-2026	Директор учреждения
6	Обеспечение наполнения и актуализации раздела по противодействию коррупции официального сайта учреждения <a href="https://кцнк.рф/o-dk/protivodeystvie-korrupsiy/">https://кцнк.рф/o-dk/protivodeystvie-korrupsiy/</a>	2023-2026	Директор учреждения
7	Подготовка отчета об исполнении Плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении	до 15 февраля года, следующего за отчетным	Директор учреждения