

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ  
КУМЕРТАУ КАЛАҢЫ КАЛА ОКРУГЫНЫҢ  
ЙӘШТӘР ФИЗАКӘРЛЕГЕН  
УСТЕРЕУ АГЕНТЛЫҒЫ  
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ  
УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ  
(БР Кумертау к. к. о. ЙФҮА МБУ)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ АГЕНТСТВО  
РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНЫХ  
ИНИЦИАТИВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ГОРОД КУМЕРТАУ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН  
(МБУ АРМИ г.о. г.Кумертау РБ)

**БОЙОРОК**

**ПРИКАЗ**

« 09 » сентября 20 22

№ 29/1-09

« 09 » сентября 20 22

**Об утверждении Положения о порядке применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции**

Во исполнение с Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» и в соответствии с распоряжения главы администрации городского округа г. Кумертау Республики Башкортостан от 04.04.2014 года №28-р, Приказом директора МБУ МПЦ «Самоцветы» «Об утверждении Положения о порядке применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции» от 03.09.2018 г. №51-од

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или о урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей работниками МБУ АРМИ округа город Кумертау Республики Башкортостан, установленных в целях противодействия коррупции (далее - Положение).

2. Специалисту по кадрам (Осиповой И.Н.) ознакомить с вышеуказанным документом сотрудников МБУ АРМИ г.о. г.Кумертау РБ.

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на методиста (Фролову Е.Д.).

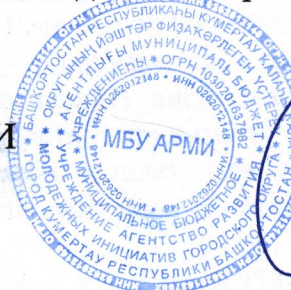
И.о. директора МБУ АРМИ

Д.М. Гатауллина

Ознакомлен(а):

09.09.2022 г.  И.Н. Осипова

09.09.2022 г.  Е.Д. Фролова



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей работников МБУ АРМИ городского округа город Кумертау Республики Башкортостан, установленных в целях противодействия коррупции**

### 1. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок применения взысканий, в отношении работников МБУ АРМИ городского округа город Кумертау Республики Башкортостан предусмотренные статьями 14.1., 15 и 27. Федерального закона от 02.03.2007 № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 25-ФЗ), Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), Приказа директора МБУ МПЦ «Самоцветы» «о порядке применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей работников МБУ АРМИ городского округа город Кумертау Республики Башкортостан, установленных в целях противодействия коррупции» от 03.09.2018 г. № 51-од (далее – МБУ АРМИ).

#### 2. Коррупция - это:

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

2) 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:

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.

#### 3) нормативные правовые акты Российской Федерации

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В соответствии со ст.13 Федерального закона № 273-ФЗ:

- Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную,

гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

4. Работник подлежит увольнению с работы в связи с утратой доверия в случае совершения правонарушений, установленных статьями 14.1 и 15 Федерального закона № 25-ФЗ.

5. Взыскания, предусмотренные статьями 14.1, 15 и 27 Федерального закона № 25-ФЗ применяются директором МБУ АРМИ на основании: а) доклада о результатах проверки, проведенной комиссией по противодействию коррупции; б) рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МБУ АРМИ городского округа город Кумертау Республики Башкортостан и урегулированию конфликта интересов, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию; в) объяснений рабочего; г) иных материалов.

## 2. Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания

1. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней, указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка.

3. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного работником дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, времени проведения проверки, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета (далее - профком).

5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Копия распоряжения о применении к работнику дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным распоряжением составляется соответствующий акт.

7. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в уполномоченный государственный орган, комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или в суд.

8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9. Если в течение одного года со дня применения взыскания работник не был подвергнут новому взысканию, предусмотренному пунктами 1 и 2 части 1 статьи 27 Федерального закона № 25-ФЗ, он считается не имеющим взыскания. Директор вправе снять с работника взыскание до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, по письменному заявлению работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

## 3. Порядок проведения служебной проверки

1. Проверка проводится по решению директора или по письменному заявлению работника.

2. При проведении проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

- 1) факт совершения работником дисциплинарного проступка;
- 2) вина работника;
- 3) причины и условия, способствовавшие совершению работником дисциплинарного проступка;
- 4) характер и размер вреда, причиненного работником в результате дисциплинарного проступка;
- 5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления работником о проведении проверки.

3. Директор, назначивший проверку, обязан контролировать своевременность и правильность ее проведения.

4. Проведение проверки поручается методисту и специалисту по кадрам.

5. В проведении проверки не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к директору, назначившему проверку, с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты проверки считаются недействительными.

6. Проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. Результаты проверки сообщаются директору, назначившему проверку, в форме письменного заключения.

7. Работник, в отношении которого проводится проверка, может быть временно, не более 1 месяца, отстранен от замещаемой должности на время проведения проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности. Решение о временном отстранении работника от замещаемой должности принимается директором и оформляется приказом.

8. Работник, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет право:

- 1) давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы;
- 2) обжаловать решения и действия (бездействие) работников, проводящих служебную проверку, представителю нанимателя, назначившему служебную проверку;
- 3) ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну.

9. В письменном заключении по результатам служебной проверки указываются:

- 1) факты и обстоятельства, установленные по результатам служебной проверки;
- 2) предложение о применении к работнику дисциплинарного взыскания или о неприменении к нему дисциплинарного взыскания.

10. Письменное заключение по результатам проверки подписывается специалистом по кадрам и другими участниками проверки и приобщается к личному делу работника, в отношении которого проводилась проверка.

#### 4. Увольнение в связи с утратой доверия

1. Работник подлежит увольнению в связи с утратой доверия в соответствии с п.13.1 Федерального закона № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" в случае:

- 1) непринятия работником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- 2) участия работником на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

- 3) осуществления работником предпринимательской деятельности;
- 4) вхождения работником в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

2. Работник, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия также в случае неприятия работником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему работник.