

(Приложение 1)

**Критерии по привлечению к ответственности работников  
МОУ «Климовский центр образования» за несоблюдение  
ограничений и запретов, требований о предотвращении или об  
урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей,  
установленных в целях противодействия коррупции**

1. Критерии по привлечению работников к ответственности подготовлены для обеспечения единообразного подхода к назначению дисциплинарных взысканий (далее - взыскания) в случаях несоблюдения работниками МОУ «Климовский центр образования» (далее - работники) ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов и (или) неисполнения ими обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции (далее - нарушения требований законодательства о противодействии коррупции).
2. Все нарушения требований законодательства о противодействии коррупции обязательно рассматриваются на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МОУ «Климовский центр образования» и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия).
3. За нарушение требований законодательства о противодействии коррупции применяются следующие виды взысканий:
  - а) замечание;
  - б) выговор;
  - в) увольнение.
4. При определении конкретного вида взыскания, которое подлежит применению, должны учитываться следующие критерии:
  - а) характер и тяжесть совершенного нарушения;
  - б) обстоятельства, при которых совершено нарушение;
  - в) соблюдение работником других запретов, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
  - г) предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей.



5. Тяжесть совершенного нарушения расценивается как:

а) значительные проступки, примерный перечень ситуаций приведен в приложении № 1;

б) малозначительные проступки, примерный перечень ситуаций приведен в приложении № 2.

6. Руководителем Учреждения может быть принято решение:

а) о взыскании в виде замечания в случае малозначительности совершенного проступка;

б) об увольнении работника в случаях, когда тяжесть и обстоятельства допущенного нарушения свидетельствуют об утрате доверия к работнику со стороны руководства.

7. При определении взыскания следует учитывать отягчающие и смягчающие обстоятельства совершения соответствующего нарушения требований законодательства о противодействии коррупции.

7.1. В качестве отягчающих обстоятельств рассматриваются:

а) представление в ходе проверки недостоверных и противоречивых объяснений, совершение иных действий, направленных на затруднение хода проверки;

б) одновременное нарушение двух и более требований законодательства о противодействии коррупции;

в) наличие неснятого дисциплинарного взыскания;

7.2. В качестве смягчающих обстоятельств рассматриваются:

а) совершение работником нарушения требований законодательства о противодействии коррупции впервые;

б) безукоризненное соблюдение работником в отчетном периоде других запретов, исполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;

в) эффективное выполнение особо важных и сложных заданий;

г) наличие поощрений в отчетном периоде (государственные и ведомственные награды, почетные грамоты, благодарности и т.п.).

8. При наличии смягчающих обстоятельств рекомендуется применить взыскание, предшествующее по степени строгости взысканию, которое было бы применено в случае совершения такого нарушения в отсутствие смягчающих обстоятельств.

Взыскание может не применяться в случае совершенного работником малозначительного проступка при наличии смягчающих обстоятельств.

9. При наличии отягчающих обстоятельств рекомендуется применять взыскание, следующее по степени строгости, взысканию, которое было бы



применено в случае совершения такого нарушения в отсутствие смягчающих обстоятельств.

10. Наряду с обозначенными смягчающими и отягчающими обстоятельствами на практике могут возникать иные обстоятельства, которые целесообразно учитывать при принятии решения о привлечении работника к ответственности.

11. В решении комиссии должно содержаться обоснование решения, предлагаемого к принятию руководителем, исходя из анализа нарушения требований законодательства о противодействии коррупции с учетом выше изложенных критериев.



**Примерный перечень ситуаций, которые могут быть расценены как  
значительные проступки**

1. Не добросовестное исполнение трудовых обязанностей.
2. Оказание в своей деятельности предпочтений каким-либо профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам.
3. Не соблюдение установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ограничений и запретов.
4. Использование служебного положения для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих, работников Учреждения и граждан при решении вопросов личного характера.
5. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.





**Примерный перечень ситуаций, которые могут быть расценены как малозначительные проступки**

1. Работник не уведомил представителя нанимателя (работодателя) о попытке представителя юридического или физического лица, обратившегося в государственный орган (орган местного самоуправления) либо к соответствующему должностному лицу, склонить служащего к совершению коррупционного правонарушения.
2. Неуважительное отношение к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения.
3. Некорректное поведение в отношении с гражданами, должностными лицами и работниками Учреждения.
4. Публичные высказывания суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, если это не входит в трудовые обязанности работника Учреждения.
5. Проявление нетерпимости и неуважение к обычаям и традициям народов России и других государств.
6. Проявление поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения трудовых обязанностей.

