|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10к Приказу № 10-ОД от 24.01.2018«О противодействии коррупции»**УТВЕРЖДАЮ** Директор АУ ВО «Бизнес-инкубатор» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.С. Климонов «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года |

Критерии по привлечению к ответственности

работников АУ ВО «Бизнес-инкубатор» 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 АУ ВО «Бизнес-инкубатор» (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 АУ ВО «Бизнес-инкубатор» и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия).
3. За нарушение требований законодательства о противодействии коррупции применяются следующие виды взысканий:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

1. 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. Директором Учреждения может быть принято решение:

а) о взыскание 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.

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

1. 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.

1. 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.
2. Наряду с обозначенными смягчающими и отягчающими обстоятельствами на практике могут возникать иные обстоятельства, которые целесообразно учитывать при принятии решения о привлечении работника к ответственности.
3. 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.

Приложение 1

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. Непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Приложение 2

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. Не корректное 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.