



Государственное унитарное предприятие  
Республики Башкортостан «Уфаводоканал»  
(ГУП РБ «Уфаводоканал»)

## П Р И К А З

« 09 » <sup>09</sup> Октября 2023 20 г.

№ 881

Уфа

«Об утверждении новой редакции  
Положения об антикоррупционной политике»

С целью соблюдения законодательства о противодействии коррупции  
в ГУП РБ «Уфаводоканал»

### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Положение об антикоррупционной политике в ГУП РБ «Уфаводоканал», утвержденное 17.05.2023 приказом №400, признать утратившим силу.
2. Утвердить в новой редакции Положение об антикоррупционной политике в ГУП РБ «Уфаводоканал».
3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Приложения:

1. Положение об антикоррупционной политике в измененной редакции в 1 экз.
2. Перечень рассылки в 1 экз.

Приложения размещены в электронном виде на \\techserver\ОРД\2023\ПРИКАЗЫ

Генеральный директор

А.Г. Иванов

СОГЛАСОВАНО

Заместитель генерального директора

 Т.Т. Шайдуллин

И.о. начальника  
управления по работе с абонентами



Л.Л. Горячева

Начальник управления  
(по работе с персоналом)



С.С. Куклина

Начальник отдела  
(безопасности и охраны предприятия)



А.Н. Данилко

Начальник управления (юридического)



Р.Н. Исмагилов

Начальник отдела  
(по организации делопроизводства)



С.М. Аптыкова

Приложение № 2  
к приказу ГУП РБ «Уфаводоканал»  
от « 9 » 2023 г. № 887

Перечень рассылки приказа

№ п/п	Должность	Инициалы, фамилия
1.	Заместитель генерального директора	Т.Т. Шайдуллин
2.	Начальник управления (юридического)	Р.Н. Исмагилов
4.	Начальник управления (по работе с персоналом)	С.С. Куклина
5.	Начальник отдела (закупок)	М.А. Суворова
6.	И.о. начальника (управления по работе с абонентами)	Л.Л. Горячева
7	Начальник отдела (охраны труда и производственного контроля)	А.В. Суханова

Начальник отдела  
(безопасности и охраны предприятия)



А.Н. Данилко

Начальник отдела  
(по организации делопроизводства)



С.М. Аптыкова

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
А.Г. Иванов

ПОЛОЖЕНИЕ  
об антикоррупционной политике ГУП РБ «Уфаводоканал»

## Оглавление

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики .....	4
2. Термины и определения.....	4
3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в организации.....	6
4. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие.....	6
5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики, и формируемые коллегиальные органы организации.....	7
6. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции .....	7
7. Мероприятия по предупреждению коррупции .....	8
8. Внедрение стандартов поведения работников организации.....	8
9. Выявление и урегулирование конфликта интересов.....	8
10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.....	8
11. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами .....	9
12. Оценка коррупционных рисков организации.....	9
13. Антикоррупционное просвещение работников .....	9
14. Внутренний контроль и аудит .....	10
15. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции .....	10
16. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики .....	10
17. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику.....	11
Положение о комиссии по этике, служебному поведению, урегулированию конфликта интересов ГУП РБ «Уфаводоканал».....	12
Кодекс этики и служебного поведения работников ГУП РБ «Уфаводоканал»...	16
Положение о конфликте интересов .....	21

Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в ГУП РБ «Уфаводоканал» .....	28
Антикоррупционная оговорка.....	37
Положение об информировании работодателя работниками ГУП РБ «Уфаводоканал» о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений .....	39
Положение о порядке информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядке рассмотрения таких сообщений в ГУП РБ «Уфаводоканал».....	44

## 1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом ГУП РБ «Уфаводоканал». Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности ГУП РБ «Уфаводоканал» (далее – организация). Антикоррупционная политика организации (далее – Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции.

1.3. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников организации о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в организации;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации.
- определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

## 2. Термины и определения

2.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины и определения:

Антикоррупционная политика – утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности организации;

Аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации;

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Республики Башкортостан и муниципальные правовые акты;

Комиссия - комиссия по противодействию коррупции;

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является;

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

Коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

Организация – ГУП РБ «Уфаводоканал»;

Официальный сайт – сайт организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности организации, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат организации;

План противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый руководителем организации документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

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.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией;



Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

### 3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в организации

Антикоррупционная политика организации основывается на следующих основных принципах:

3.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам права. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

3.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

3.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности организации коррупционных рисков.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в организации антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя организации и работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководителя организации за реализацию Антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах и процедурах.

3.8. Принцип постоянного контроля.

Осуществление мониторинга внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

### 4. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники и руководители вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

## 5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики, и формируемые коллегиальные органы организации

5.1. Руководитель организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в организации.

5.2. Руководитель организации, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры организации назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

5.3. Основные обязанности лица (лиц), ответственных за реализацию Антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в организации;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в организации;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- индивидуальное консультирование работников;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;

5.4. В организации образуется коллегиальный орган – комиссия по этике, служебному поведению, урегулированию конфликта интересов ГУП РБ «Уфаводоканал».

5.5. Цели, порядок образования, работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции определены Положением о комиссии по этике, служебному поведению, урегулированию конфликта интересов ГУП РБ «Уфаводоканал» (Приложение №1 к Антикоррупционной политике).

## 6. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

6.1. Руководитель организации и работники вне зависимости от должности и стажа работы в организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя организации о ставшей

известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками; сотрудникам Управления по работе с абонентами вменить в обязанности на постоянной основе выявлять работников, имеющих задолженность перед ГУП РБ «Уфаводоканал» с ежемесячным докладом руководству предприятия к 1 числу месяца, следующего за отчетным.

– сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник;

## 7. Мероприятия по предупреждению коррупции

7.1. Работа по предупреждению коррупции в организации ведется в соответствии с ежегодно утверждаемым в установленном порядке планом противодействия коррупции.

## 8. Внедрение стандартов поведения работников организации

8.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в организации устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.

8.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников организации (Приложение № 2 к Антикоррупционной политике).

## 9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

9.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

9.3. Поступившая в рамках уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.4. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в организации установлены Положением о конфликте интересов (Приложение № 3 к Антикоррупционной политике).

## 10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

10.1. Организация намерена поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются

только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности организации.

10.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя организации и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь организации; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике организации; определения единых для всех работников организации требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий, в организации действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение № 4 к Антикоррупционной политике).

## 11. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

11.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами проводится по следующим направлениям:

11.2. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

11.3. Проведение проверок контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

## 12. Оценка коррупционных рисков организации

12.1. Целью оценки коррупционных рисков организации являются:

- обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности организации;
- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;
- определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

## 13. Антикоррупционное просвещение работников

13.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в организации на плановой основе посредством антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

13.2. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, наружную рекламу и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

13.3. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в организации. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

#### 14. Внутренний контроль и аудит

14.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации.

14.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации.

14.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита организации:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

#### 15. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

15.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации, декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

15.2. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

15.3. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

15.4. Руководитель организации и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

15.5. Руководитель организации и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

#### 16. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

16.1. Организация и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

16.2. Руководитель организации и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

#### 17. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

17.1. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

17.2. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно – правовой формы или организационно – штатной структуры

Положение  
о комиссии по этике, служебному поведению, урегулированию конфликта интересов  
ГУП РБ «Уфаводоканал»

---

I. Общие положения

1. Настоящим Положением в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников ГУП РБ «Уфаводоканал» определяется порядок образования и деятельности комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на предприятии.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, законами РФ и другими подзаконными актами, локальными нормативными актами, действующими на предприятии, настоящим Положением.

3. Основными задачами комиссий являются:

а) содействие администрации предприятия в обеспечении соблюдения работниками предприятия требований к служебному поведению;

б) содействие администрации предприятия в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам работников предприятия, самому предприятию, а также законным интересам граждан, сторонних организаций.

4. Комиссия, образуемая на предприятии, рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении работников предприятия.

II. Порядок образования комиссии

5. Комиссия образуется приказом по предприятию, в котором определяется состав комиссии..

6. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7. Комиссия состоит из 9 членов: председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

III. Порядок включения в состав комиссии  
независимых экспертов

8. Председатель комиссии направляет в соответствующую службу предприятия запрос о приглашении в состав комиссии независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с рассматриваемым в комиссии конфликтом интересов..

9. Независимыми экспертами в составе комиссии могут быть работающие в соответствующих службах предприятия специалисты .

Предпочтение при включении в состав комиссии в качестве независимых экспертов представителей соответствующих служб предприятия должно быть отдано лицам, трудовая деятельность которых в течение трех и более лет была связана с данным предприятием.

10. Руководители соответствующих подразделений предприятия, получив запрос с предложением направить в состав комиссий своих представителей в качестве независимых экспертов, в 5-дневный срок со дня получения запроса представляют в комиссию сведения о работниках этого подразделения, которые могут участвовать в работе комиссий, а именно: фамилию, имя, отчество, занимаемую должность, а также информацию, позволяющую признать

этого работника экспертом - специалистом по вопросам, связанным с конфликтом интересов.

11. Независимые эксперты включаются в состав комиссии на добровольной основе.

#### IV. Порядок работы комиссии

12. Основанием для проведения заседания комиссии является:

а) полученная от работодателя, а также от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о совершении работником предприятия поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении к служебному поведению, предусмотренных Кодексом этики и служебного поведения работников ГУП РБ «Уфаводоканал»;

б) информация о наличии у работника предприятия личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

13. Информация, указанная в п.13 настоящего Положения, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

а) фамилию, имя, отчество работника предприятия и занимаемая им должность;

б) описание нарушения работником предприятия требований к служебному поведению или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

14. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие нарушение работником предприятия требований к служебному поведению или наличие у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

15. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

16. Председатель комиссии в течении 5-ти рабочих дней со дня поступления информации, указанной в п.13 настоящего Положения, выносит решение о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в п.15 настоящего Положения.

Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя комиссии.

В случае если в комиссию поступила информация о наличии у работника предприятия личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, председатель комиссии немедленно информирует об этом работодателя в целях принятия им мер по предотвращению конфликта интересов: усиление контроля за исполнением работником предприятия его должностных обязанностей, отстранение работника предприятия от занимаемой им должности на период урегулирования конфликта интересов или иные меры.

17. Дата, время и место заседания комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих полученную информацию.

Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания комиссии, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за семь рабочих дней до дня заседания.

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

19. При возможном возникновении конфликта интересов у членов комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

20. Заседание комиссии может проводиться в присутствии работника предприятия,



на которого поступила соответствующая информация. На заседании комиссии может присутствовать уполномоченный данным работником представитель. Заседание комиссии переносится, если работник не может участвовать в заседании по уважительной причине. На заседание комиссии могут приглашаться должностные лица соответствующих служб предприятия, а также представители заинтересованных организаций.

21. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

22. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

23. По итогам рассмотрения поступившей информации комиссия может принять одно из следующих решений:

а) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения работником предприятия требований к служебному поведению;

б) установить, что работник предприятия нарушил требования к служебному поведению.

В этом случае руководителю соответствующего структурного подразделения предлагается указать данному работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению, а также провести в структурном подразделении мероприятия по разъяснению работникам необходимости соблюдения требований к служебному поведению.

в) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника предприятия, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

г) установить факт наличия личной заинтересованности работника предприятия, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

24. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

25. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

26. В решении комиссии указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника предприятия, в отношении которого рассматривался вопрос о нарушении требований к служебному поведению или о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания комиссии;

в) дата поступления информации в комиссию и дата ее рассмотрения на заседании комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

27. Член комиссии, несогласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.

28. Копии решения комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляются работодателю, работнику, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

29. Решение комиссии может быть обжаловано работником в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

30. Руководитель структурного подразделения, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов руководитель структурного подразделения должен исключить возможность участия работника в принятии решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

31. В случае установления комиссией факта совершения работником предприятия действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

32. Решение комиссии, принятое в отношении работника, хранится в его личном деле.

Кодекс  
этики и служебного поведения работников  
ГУП РБ «Уфаводоканал»

---

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГУП РБ «Уфаводоканал» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», других федеральных законах, содержащих ограничения, запреты и обязанности для муниципальных служащих Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем муниципальным работникам независимо от занимаемой должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в организации, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы  
и правила служебного поведения работников

2.1. Деятельность организации и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;

– доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Республики Башкортостан, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу организации;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, руководителя организации, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;
- проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### 3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. В своем поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В своем поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

### 4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение

организации, либо к должностному лицу, ответственному за реализацию  
Антикоррупционной политики.

## Положение о конфликте интересов ГУП РБ «Уфаводоканал»

### 1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГУП РБ «Уфаводоканал» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

### 2. Меры по предотвращению конфликта интересов

- 2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:
- строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом ГУП РБ «Уфаводоканал», иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
  - утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
  - распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
  - выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
  - распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
  - внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
  - исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми



руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

### 3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

#### 4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется решением комиссии по этике, служебному поведению, урегулированию конфликта интересов ГУП РБ «Уфаводоканал».

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника или его отстранении (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника из организации по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

**Порядок**  
уведомления работниками работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов в ГУП РБ «Уфаводоканал»

1. Настоящий Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, (далее – Порядок) устанавливает процедуру уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. При возникновении у муниципального служащего (работника) личной заинтересованности (личной или косвенной), которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан, как только ему стало об этом известно, представить работодателю письменное уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, по форме согласно приложения 1 к настоящему Порядку (далее – Уведомление). Уведомление должно содержать следующие сведения:

- должность, фамилия, имя, отчество работодателя, на имя которого направляется Уведомление;
- должность, фамилия, имя, отчество, номер телефона муниципального служащего, представляющего Уведомление;
- обстоятельства, являющиеся основанием для возникновения личной заинтересованности;
- описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;
- предлагаемые меры по урегулированию конфликта интересов или предотвращению возможности его возникновения.

Уведомление должно быть лично подписано муниципальным служащим с указанием даты его составления.

При наличии иных материалов, имеющих дело к данным обстоятельствам, муниципальный служащий представляет их вместе с Уведомлением.

3. Уведомление предоставляется лично ответственному за работу по профилактике коррупционных правонарушений.

4. В случае невозможности предоставить уведомление лично, возможно предоставление Уведомления посредством почтового отправления с уведомлением о вручении и описью вложения.

5. Уведомление, представленное лично, подлежит регистрации ответственного за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Журнале регистрации уведомлений в день представления Уведомления по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью. Копия Уведомления с отметкой о регистрации выдается муниципальному служащему (работнику) на руки под подпись в Журнале регистрации Уведомлений.

6. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений и принятие решения осуществляется в порядке, установленном Положением о комиссии по соблюдению

требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулирования конфликта интересов.

7. Уведомление и иные материалы, связанные с рассмотрением Уведомления, приобщаются к личному делу муниципального служащего (работника).

\_\_\_\_\_ (отметка об ознакомлении)

Генеральному директору ГУП РБ «Уфаводоканал»

От \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. должность)

### 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 обязанности, 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 по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_  
(подпись лица (расшифровка подписи)  
направляющего уведомление)

Журнал  
 регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

№ п/п	Регистраци- онный номер уведомления	Дата регистра- ции уве- домления	Уведомление предоставлено		Уведомление зарегистрировано			Отметка о получении копии уведомления (копию получил, под- пись) либо о направле- нии копии уведомления по почте
			ФИО	Должность	ФИО	Должность	Подпись	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Правила регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками  
делового гостеприимства в ГУП РБ «Уфаводоканал»

---

Получение подарков работниками ГУП РБ «Уфаводоканал» от физических и юридических лиц в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей запрещено (п. 5 ч.1 ст.14 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Исключением из данного правила являются случаи получения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями (п.5 ч.1 ст.14 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», п. 2 ст. 575 Гражданского кодекса РФ).

Работники обязаны уведомлять обо всех случаях получения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями ответственное лицо ГУП РБ «Уфаводоканал», за исключением получения цветов и ценных подарков, врученных работнику в качестве награды от государственных и муниципальных органов.

При получении подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, за исключением канцелярских принадлежностей, цветов и ценных подарков, врученных в качестве поощрения (награды), следует руководствоваться решением совета городского округа г. Уфа Республики Башкортостан от 26.04.2017 № 10/13 «О ПОРЯДКЕ СООБЩЕНИЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ И ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ ГОРОД УФА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, О ПОЛУЧЕНИИ ПОДАРКА В СВЯЗИ С ПРОТОКОЛЬНЫМИ МЕРОПРИЯТИЯМИ, СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ И ДРУГИМИ ОФИЦИАЛЬНЫМИ МЕРОПРИЯТИЯМИ, УЧАСТИЕ В КОТОРЫХ СВЯЗАНО С ИСПОЛНЕНИЕМ ИМИ СЛУЖЕБНЫХ (ДОЛЖНОСТНЫХ) ОБЯЗАННОСТЕЙ, СДАЧИ И ОЦЕНКИ ПОДАРКА, РЕАЛИЗАЦИИ (ВЫКУПА) И ЗАЧИСЛЕНИЯ СРЕДСТВ, ВЫРУЧЕННЫХ ОТ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ».

Уведомление о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей (далее - уведомление), составляется по форме согласно приложению № 1 к Правилам и представляется в бухгалтерию, должностному лицу, ответственному за прием и хранение подарков, не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка и (или) возвращения из служебной командировки, во время которой был получен указанный подарок. К уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

При невозможности подачи уведомления в указанный срок по причине, не зависящей от работника предприятия, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

Уведомление составляется в 2-х экземплярах, один из которых возвращается лицу, представившему уведомление, с отметкой о регистрации в журнале регистрации уведомлений, который ведется по форме согласно приложению № 2 к Правилам, другой экземпляр направляется бухгалтерией (должностным лицом, ответственным за прием и хранение подарков), в комиссию по поступлению и выбытию активов, образованную в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете (далее - комиссия).

Ведение журнала регистрации уведомлений на предприятии обеспечивается бухгалтерией должностным лицом, ответственным за прием и хранение подарков.

Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает 3 тысячи рублей либо стоимость которого получившему его работнику предприятия неизвестна, сдается в бухгалтерию (должностному лицу, ответственному за прием и хранение подарков), которое принимает его на хранение по акту приема-передачи не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления.

Акт приема-передачи составляется по форме согласно приложению № 3 к Правилам в трех экземплярах:

- один экземпляр - для лица, передающего подарок;
- второй экземпляр - для бухгалтерской службы;
- третий экземпляр - ответственному лицу за хранение подарка.

Передаче подлежат и документы, прилагаемые к подарку: технический паспорт, гарантийный талон, инструкция по эксплуатации и иные документы (при наличии).

Акты приема-передачи регистрируются в журнале учета актов приема-передачи подарков, который ведется бухгалтерией (должностным лицом, ответственным за прием и хранение подарков) по форме согласно приложению № 4 к Правилам.

Журнал учета актов приема-передачи подарков должен быть пронумерован, прошнурован и скреплен печатью предприятия, журнал учета хранится в бухгалтерии у должностного лица, ответственного за прием и хранение подарков.

Подарок, полученный работником предприятия, независимо от его стоимости, подлежит передаче на хранение.

До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет лицо, получившее подарок.

В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях с привлечением при необходимости комиссии. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения - экспертным путем.

Принятый подарок стоимостью свыше 3 тысяч рублей согласно части 2 статьи 575 Гражданского кодекса Российской Федерации признается муниципальной собственностью городского округа город Уфа Республики Башкортостан, учитывается на балансе предприятия ГУП РБ «Уфаводоканал» и поступает на хранение в бухгалтерию (должностному лицу, ответственному за прием и хранение подарков).

Бухгалтерия (должностное лицо, ответственное за прием и хранение подарков), обеспечивает включение в установленном порядке принятого к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3 тысячи рублей, в реестр муниципального имущества городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

В случае, если стоимость подарка не превышает 3 тысячи рублей, подарок и документы к нему (при наличии) подлежат возврату лицу, сдавшему подарок (с его согласия).



Передача подарка производится по акту возврата подарка, который составляется бухгалтерией (должностным лицом, ответственным за прием и хранение подарков), по форме согласно приложению № 5 к Правилам.

Акты возврата хранятся в бухгалтерии у должностного лица, ответственного за прием и хранение подарков.

Работники предприятия, сдавшие подарок, могут его выкупить, направив соответственно на имя руководителя предприятия ГУП РБ «Уфаводоканал» соответствующее заявление не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка.

Согласованное руководителем предприятия ГУП РБ «Уфаводоканал» заявление о выкупе подарка не позднее 3 рабочих дней со дня согласования заявления направляется в бухгалтерию (должностному лицу, ответственное за прием и хранение подарков).

Бухгалтерия (должностное лицо, ответственное за прием и хранение подарков), в течение 3 месяцев со дня поступления заявления организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа) и уведомляет в письменной форме лицо, подавшее заявление, о результатах оценки, после чего в течение месяца заявитель выкупает подарок по установленной в результате оценки стоимости или отказывается от выкупа.

В случае, если в отношении подарка, изготовленного из драгоценных металлов и (или) драгоценных камней, не поступило от работников предприятия заявление либо в случае отказа указанных лиц от выкупа такого подарка подарок, изготовленный из драгоценных металлов и (или) драгоценных камней, подлежит передаче в федеральное казенное учреждение "Государственное учреждение по формированию Государственного фонда драгоценных металлов и драгоценных камней Российской Федерации, хранению, отпуску и использованию драгоценных металлов и драгоценных камней (Гохран России) при Министерстве финансов Российской Федерации" для зачисления в Государственный фонд драгоценных металлов и драгоценных камней Российской Федерации.

Подарок, в отношении которого не поступило заявление, может использоваться предприятием ГУП РБ «Уфаводоканал» с учетом заключения комиссии о целесообразности использования подарка для обеспечения его деятельности.

В случае нецелесообразности использования подарка руководителем предприятия ГУП РБ «Уфаводоканал» принимается решение о реализации подарка и проведении оценки его стоимости для реализации (выкупа), осуществляемой уполномоченными муниципальными органами и организациями посредством проведения торгов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа) осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

В случае если подарок не выкуплен или не реализован, руководителем предприятия ГУП РБ «Уфаводоканал» принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, зачисляются в доход бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Подарок, выкупаемый лицом, сдавшим его, и документы к нему (при наличии) возвращаются ему по акту возврата подарка (приложение № 5 Правил) после перечисления покупателем подарка его выкупной стоимости в бюджет городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Работник предприятия, получивший подарок и не сдавший его в соответствии с Правилами, несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Уведомление № \_\_\_\_ о получении подарка

\_\_\_\_\_  
фамилия, инициалы, должность работника,  
ответственного за прием и хранение подарков

от \_\_\_\_\_  
фамилия, инициалы

\_\_\_\_\_  
должность

Извещаю о получении мною подар-  
ка(ов) \_\_\_\_\_  
(дата получения)

на \_\_\_\_\_  
(наименование протокольного мероприятия, служебной командировки,  
другого официального мероприятия, место и дата проведения)

Наименование подарка	Характеристика подарка, его описание	Количество предметов	Стоимость в рублях*
1.			
2.			
3.			
Итого			

Приложение: \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_ листах.  
наименование документа (документов)

Лицо, представившее уведомление

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи) "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Лицо, принявшее уведомление

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи) "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений  
\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\* заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка

Журнал регистрации уведомлений о получении подарков работниками  
в \_\_\_\_\_ в связи со служебными командировками, протокольными и другими  
официальными мероприятиями

N п/п	Дата подачи уведомления	Ф.И.О. лица, подающего уве- домление	Ф.И.О. лица, принявшего уведомление	Подпись лица, при- нявшего уведомле- ние	Вид подарка	Стоимость по- дарка*
1	2	3	4	5	6	7

\* заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка

Акт № \_\_\_\_\_ приема-передачи подарка, полученного работником  
в связи со служебной командировкой, протокольным  
и другим официальным мероприятием

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ )  
фамилия, инициалы  
должность \_\_\_\_\_

в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.  
Федеральным законом "О противодействии коррупции" передает, а

\_\_\_\_\_ )  
фамилия, инициалы  
\_\_\_\_\_ )  
должность

принимает:

1. Подарок, полученный в связи с: \_\_\_\_\_ )

наименование мероприятия и дата его проведения, реквизиты  
распоряжения о направлении в командировку

2. Документы, прилагаемые к подарку\*: \_\_\_\_\_ )

\_\_\_\_\_ )  
перечень передаваемых документов (технический паспорт, гарантийный  
талон, документ о стоимости и т. д.)

Описание подарка:

Наименование: \_\_\_\_\_ )

Вид подарка: \_\_\_\_\_ )

(бытовая техника, предметы искусства и т. д.)

Стоимость подарка\*\* : \_\_\_\_\_ )

Историческая (культурная) ценность подарка\*\*\* \_\_\_\_\_ )

Сдал

Принял

\_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ )  
подпись фамилия, инициалы подпись фамилия, инициалы  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\* заполняется при наличии соответствующих документов

\*\* заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость  
подарка

\*\*\* заполняется при наличии документов, подтверждающих историческую  
ценность подарка

Журнал учета актов приема-передачи подарков, полученных работниками

в \_\_\_\_\_ в связи со служебными командировками, протоколами и другими  
официальными мероприятиями

N п/п	Номер акта приема-передачи подарков	Дата составления акта приема-передачи подарков	Наименование подарка	Вид подарка	Ф.И.О. сдавшего подарок	Подпись сдавшего подарок	Ф.И.О. принявшего подарок	Подпись принявшего подарок	Отметка о возврате
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Акт возврата подарка

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

\_\_\_\_\_  
фамилия, инициалы

\_\_\_\_\_  
должность

в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации,  
возвращает

\_\_\_\_\_  
фамилия, инициалы, должность

подарок, переданный им по акту приема-передачи от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_, а также следующие переданные документы, прилагаемые к  
подарку\*: \_\_\_\_\_

Основание возврата: \_\_\_\_\_  
стоимость подарка менее 3 тыс. рублей, выкуп

Выдал:

Принял:

\_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, инициалы)  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, инициалы)  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\* заполняется в случае передачи соответствующих документов

### Антикоррупционная оговорка

1. При исполнении своих обязательств по договору стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества или иные неправомерные цели.

При исполнении своих обязательств по договору стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые применимым для целей договора законодательством, как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, а также действия, нарушающие требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

2. В случае возникновения у стороны подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей статьи, соответствующая сторона обязуется уведомить другую сторону в письменной форме. В письменном уведомлении сторона обязана сослаться на факты или предоставить материалы, достоверно подтверждающие или дающие основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей статьи контрагентом, его аффилированными лицами, работниками или посредниками, выражающееся в действиях, квалифицируемых применимым законодательством как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также действиях, нарушающих требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем.

После письменного уведомления соответствующая сторона имеет право приостановить исполнение обязательств по договору до получения подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет. Это подтверждение должно быть направлено в течение 10-ти рабочих дней с даты направления письменного уведомления.

3. В случае нарушения одной стороной обязательств воздерживаться от запрещенных в данном разделе действий и/или неполучения другой стороной в установленный договором срок подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет, другая сторона имеет право отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке, направив письменное уведомление. сторона, по чьей инициативе был расторгнут договор в соответствии с положениями настоящей статьи, вправе требовать возмещения реального ущерба, возникшего в результате такого расторжения.

4. Стороны обязуются сообщать информацию о неисполнении (недобросовестном исполнении) должностных обязанностей со стороны руководителей, превышении должностных полномочий, о фактах вымогательства со стороны должностных лиц, необоснованных запретах и ограничениях, о фактах нарушения требований Положения



о конфликте интересов. Информация, поступившей на горячую линию, обеспечивается конфиденциальный характер. Телефон «Доверия»: 8 (347) 235-68-39; электронный адрес «горячей линии» по противодействию коррупции [doverie@uwc.ufanet.ru](mailto:doverie@uwc.ufanet.ru).

Антикоррупционная оговорка для трудовых договоров, заключаемых с работниками  
ГУП РБ «Уфаводоканал»

1. «Работник» при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам «Работодателя» в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

2. «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени «Работодателя» осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

3. «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если «Работник» сообщил «Работодателю» о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

5. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» стимулирует работников за представление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях.

Соблюдение «Работником» принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения «Работника» на замещение вышестоящих должностей.

6. «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об информировании работниками ГУП РБ «Уфаводоканал» работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений.

1. Настоящее Положение об информировании работниками ГУП РБ «Уфаводоканал» работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений (далее – Положение) определяет порядок информирования работодателя работниками Муниципального унитарного предприятия «Уфаводоканал» (далее – Учреждение) о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

2.1. Работники Учреждения – физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

2.2. Уведомление – сообщение работника Учреждения об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

2.3. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2014 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Работники Учреждения обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4. В случае поступления к работнику Учреждения обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник Учреждения обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня работник Учреждения обязан направить работодателю уведомление в письменной форме.

4.1. При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник Учреждения направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.

4.2. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним контакт;

- замещаемая должность;

- обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- известные сведения о лице (физическом или юридическом), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- изложение сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предложенная выгода, предполагаемые последствия, иные обстоятельства обращения);

- сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;

- сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);

- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;

- подпись уведомителя;

- дата составления уведомления.

5. Работодатель рассматривает уведомление и передает его должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в Учреждении, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - журнал) (Приложение к настоящему Положению) в течении 3 рабочих дней получения уведомления.

5.1. Анонимные уведомления передаются должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для сведения.

5.2. Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.

6. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение месяца рабочих дней со дня регистрации уведомления. Срок проверки может продлиться до 2-х месяцев по решению председателя комиссии.

6.1. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений (далее – комиссия).

6.2. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается его приказом.

6.3. В ходе проверки должны быть установлены:

- причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику Учреждения с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

- действия (бездействие) работника Учреждения, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.

6.4. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.

6.5. В заключении указываются:

- состав комиссии;

- сроки проведения проверки;

- составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;

- подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;

- причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения

работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

7. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения.

8. Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.

9. В случае, если факт обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение представляются работодателю для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение двух рабочих дней после завершения проверки.

\_\_\_\_\_  
наименование должности, фамилия и инициалы представите-  
ля нанимателя (работодателя)

от \_\_\_\_\_  
наименование замещаемой должности

\_\_\_\_\_  
наименование структурного подразделения

\_\_\_\_\_  
фамилия, имя, отчество работника

\_\_\_\_\_  
номер контактного телефона

### УВЕДОМЛЕНИЕ

представителя нанимателя (работодателя)  
о фактах обращения в целях склонения работника  
к совершению коррупционных правонарушений

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к  
\_\_\_\_\_ работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц  
\_\_\_\_\_ в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений

2. \_\_\_\_\_  
дата, место, время указанного склонения

3. \_\_\_\_\_  
подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы  
\_\_\_\_\_ совершить работник по просьбе обратившихся лиц

4. \_\_\_\_\_  
все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к  
\_\_\_\_\_ коррупционному правонарушению

5. \_\_\_\_\_  
способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению  
\_\_\_\_\_ (подкуп, угроза обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять  
\_\_\_\_\_ предложение лица о совершении коррупционного правонарушения

6. \_\_\_\_\_  
какие имеются вещественные доказательства (аудиозапись, видеозапись и т.д.) или документы, подтвер-  
\_\_\_\_\_ ждающие Ваши заявления, другие свидетели указанного нарушения

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Форма**  
**журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения**  
**в целях склонения работников к совершению**  
**коррупционных правонарушений**

N п/п	Дата реги- страции	Сведения об уведомителе	Дата и место обращения. Краткое изложение обстоятельств дела	Решение о проведении проверки (дата, номер)	Решение, принятое по результатам проверки	Дата и исходящий номер направления материалов в органы прокура- туры	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							
2.							
3.							

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядке рассмотрения таких сообщений в ГУП РБ «Уфаводоканал»

1.1. Положение о порядке информирования работниками работодателя о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет способ информирования работниками работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами в ГУП РБ «Уфаводоканал».

2.1. Работник ГУП РБ «Уфаводоканал», которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, обязан уведомлять об этом работодателя.

2.2. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

2.3. Уведомление работодателя о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (далее – уведомление) осуществляется письменно, путем передачи его лицу, ответственному за противодействие коррупции в учреждении или путем направления такого уведомления по почте.

2.4. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении (приложение №1), должен содержать:

- фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;
- описание обстоятельств, при которых стало известно о факте обращения к иным работникам, в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентам, иным лицам в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия);
- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

- способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

2.5. Все уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале (приложение № 2), который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати. Обязанность по ведению журнала возлагается на уполномоченное лицо, ответственного за реализацию мероприятий, направленных на профилактику в учреждении коррупционных проявлений либо на лицо его замещающего.

2.8. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем и лицом, ответственным за реализацию мероприятий, направленных на профилактику в учреждении коррупционных проявлений.

2.9. Организация проверки сведений, содержащихся в поступившем уведомлении, осуществляется специально созданной комиссией.



УВЕДОМЛЕНИЕ

о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами)  
(дата, место, время, другие условия)

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(подробные сведения о возможных (совершенных) коррупционных правонарушениях)

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению (подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы и фамилия)

## Журнал регистрации

уведомлений работодателя о совершении коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. должность лица, подавшего уведомление, контактный телефон	Краткое содержание уведомления	Примечание