



ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
Муниципального автономного учреждения культуры
«Центр национальных культур и ремесел»

Содержание

и задачи внедрения антикоррупционной политики
изуемые в политике понятия и определения
вные принципы антикоррупционной деятельности учреждения
сть применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
деление должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию
ционной политики
деление и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с
дением и противодействием коррупции
новление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и
и порядок их выполнения (применения)
твенность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
лок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

и задачи внедрения антикоррупционной политики в организации
упционная политика в МАУК «Центр национальных культур и ремёсел» (далее - учреждение) яет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, иных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности. яполагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является ный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – ный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику яя, являются также Устав учреждения и другие локальные акты.
ответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, мые в учреждении, могут включать:
определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных иений;
сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;
разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение етной работы организации;
принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных иументов.
упционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

изуемые в политике понятия и определения

коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, обление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование им лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и ва в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг иенного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное иление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, осударственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, и гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):
по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устраниению коррупции (профилактика коррупции);

явлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных действий (борьба с коррупцией);

тимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

лице – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой и тевой принадлежности.

лицем – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым тупает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

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

геский подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг такого характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 ст. 255 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

заинтересованность работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником доходов в виде денег, ценных бумаг, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для иных лиц.

基本原则 анткоррупционной деятельности учреждения.

противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых

принципах соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым

принципам реализуемых анткоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договором, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

принцип личного примера руководства.

принцип роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и антиорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

принцип вовлеченности работников.

принцип правованность работников о положениях анткоррупционного законодательства и их участие в формировании и реализации анткоррупционных стандартов и процедур.

принцип соразмерности анткоррупционных процедур риску коррупции.

принципка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения в коррупцию руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом рисков в деятельности данной учреждения коррупционных рисков.

принцип эффективности анткоррупционных процедур.

принципение в учреждении таких анткоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость и обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Гератимость наказания для работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с тем трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства с ним за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

принцип открытости

формирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных мер и процедур, а также контроля за их исполнением.

16. Применение политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Своим кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, связанные с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых

17. Участие должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Учреждение ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, и деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и директора.

Должности, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его должностной инструкцией.

Обязанности включают в частности:

разработку локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предотвращению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных нарушений работниками учреждения;

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 склонения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными

организации заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения для предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая но-розыскные мероприятия.

*ление и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и
йствием коррупции*

анности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции
бщими для всех сотрудников.

ими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции
следующие:

оздергиваться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений
х или от имени учреждения;

оздергиваться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность
или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени
и;

незамедлительно информировать директора учреждения о случаях склонения работника к
по коррупционных правонарушений;

сообщить непосредственному директору или иному ответственному лицу о возможности
ения либо возникшем у работника конфликте интересов.

елях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей
ируются процедуры их соблюдения.

эля их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с
м при приеме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности
и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом -
рупционная политика».

ие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником
я. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и
йствием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры
арного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за
я неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых
тей.

*твление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий,
форм и процедур и порядок их выполнения (применения)*

дение	Мероприятие
ное ние, закрепление ов поведения и ия намерений	Разработка и принятие антикоррупционной политики учреждения
	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий
	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
тка и введение ных рупционных р	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций

	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Составление и проведение мероприятий по вопросам противодействия коррупции	<p>Ежегодное ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждение</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	
Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	
Оказание содействия полномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности учреждения по противодействию коррупции	
Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений	

Фаза оценки коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения ими учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и получения выгоды учреждением.

Фаза оценки коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Фаза оценки коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

1. Представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых составные элементы (подпроцессы);

2. Выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- оценку выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или его работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

и в учреждение, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного злодействия – участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение такого правонарушения стало возможным; формы осуществления коррупционных платежей.

известность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики
известное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является ключевым элементом предотвращения коррупционных правонарушений.
тому следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных

форм регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников
и следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий явления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в связи с их трудовыми обязанностями. При разработке положения о конфликте интересов
следует учитывать внимание на включение в него следующих аспектов:

цели и задачи положения о конфликте интересов;

используемые в положении понятия и определения;

круг лиц, попадающих под действие положения;

основные принципы управления конфликтом интересов в учреждение;

порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и раскрытие этих сведений;

ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

нову работы по управлению конфликтом интересов в учреждение могут быть положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при решении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта

и

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который временно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

занности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей новаться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих коллег и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту

и

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том

и

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

скрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей его в письменном виде.

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных и урегулирования конфликта интересов.

Вступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на этоным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге оты организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены ею, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и выбрать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные дела работника;

добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) из обсуждения и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в спор с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине иных на него трудовых обязанностей.

Уведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует применять только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Гражданин, ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор учреждения должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Оно проводится по следующей тематике:

коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по противодействию коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (научная);

выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (научная);

поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после заработку;

обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую наличие обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должностном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и снижению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение достоверности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать принципы антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые не соответствуют точке зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения;

проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на выявление и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, заведения поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности установленного срока и т.д.

Язык пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения.

Локальный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к акту.