

# **ПОЛОЖЕНИЕ об антикоррупционной политике МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» (далее по тексту - Положение) является основным локальным нормативным актом муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» (далее по тексту - Учреждение), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на противодействие коррупции и минимизацию коррупционного риска, а также на обеспечение соблюдения Учреждением и его работниками, иными лицами, имеющими право действовать от имени и в интересах Учреждения, норм применяемого антикоррупционного законодательства.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом 08.11.2013 г.).

## **2. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, подпадающих под её действие**

2.1. Основным кругом лиц, подпадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Все работники Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, должны руководствоваться настоящей антикоррупционной политикой и неукоснительно соблюдать её принципы и требования.

2.2. Учреждение содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем ознакомления при приеме на работу своих работников с настоящим положением и другими локальными нормативными актами Учреждения и нормативными актами РФ в сфере противодействия коррупции, в целях поддержания их осведомленности в вопросах соблюдения норм антикоррупционного законодательства и требований настоящего Положения.

2.3. Действие антикоррупционной политики может распространяться и на физических и юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. В этом случае это условие и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

## **3. Основные понятия и определения**

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

3.1. 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; - совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Учреждения.

3.2. Коррупционное правонарушение - совершенное противоправное (в нарушение антикоррупционного законодательства РФ) деяние, обладающее признаками коррупции,

за которое законодательством РФ установлена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

3.3. Коммерческий подкуп - незаконная 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.

3.4. 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.

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

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

3.7. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

3.8. Противодействие коррупции - деятельность органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3.9. Антикоррупционная политика Учреждения - комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения и подведомственных структурных подразделениях.

#### **4. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики**

Основными целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

4.1. Предупреждение коррупции в Учреждении и подведомственных ему структурных подразделениях.

4.2. Обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения.

4.3. Формирование антикоррупционного сознания у работников культуры.

Основные задачи антикоррупционной политики Учреждения

4.4. Формирование у работников культуры понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

4.5. Минимизация риска вовлечения работников культуры независимо от должности в коррупционную деятельность.

4.6. Предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения.

4.7. Мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики.

4.8. Установление обязанности работников культуры знать и соблюдать требования настоящей антикоррупционной политики, нормы антикоррупционного законодательства.

## **5. Основные принципы противодействия коррупции в Учреждении**

5.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к сфере культуры.

5.2. Принцип личного примера руководства Учреждения и подведомственных ему учреждений. Ключевая роль руководства Учреждения, руководителей подведомственных учреждений в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

5.3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников культуры о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

5.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения начальника Управления, руководителей структурных подразделений и работников культуры в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

5.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении, в подведомственных учреждениях таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

5.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников культуры 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 начальника Учреждения, руководителей подведомственных учреждений за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

5.7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения работы.

5.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

## **6. Основные меры по профилактике коррупции**

Профилактика коррупции в сфере культуры осуществляется путем применения следующих основных мер:

6.1. Формирование в коллективах учреждений культуры нетерпимости к коррупционному поведению.

6.2. Формирование у подростков и молодежи нетерпимости к коррупционному поведению.

6.3. Проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых в Учреждении, в подведомственных учреждениях на предмет соответствия действующему законодательству.

6.4. Проведение мероприятий по разъяснению работникам культуры законодательства в сфере противодействия коррупции.

## **7. Основные направления по повышению эффективности противодействия коррупции**

7.1. Создание механизма взаимодействия Учреждения с муниципальными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества.

7.2. Принятие административных и иных мер, направленных на привлечение работников культуры к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование у работников культуры негативного отношения к коррупционному поведению.

7.3. Доведение работниками культуры до сведения комиссии по противодействию коррупции обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

7.4. Создание условий для уведомления комиссии по противодействию коррупции обо всех случаях коррупционной деятельности работниками культуры.

## **8. Перечень основополагающих мероприятий Учреждения по предупреждению и противодействию коррупции**

8.1. Ознакомление каждого вновь принятого работника с Кодексом этики и служебного поведения работников культуры.

8.2. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью в учреждениях культуры, стандартной антикоррупционной оговорки.

8.3. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников культуры.

8.4. Введение процедуры информирования членами комиссии по противодействию коррупции о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.).

8.5. Введение процедуры информирования комиссии по противодействию коррупции о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.).

8.6. Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций.

8.7. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

8.8. Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском.

8.9. Ознакомление работников под роспись со всеми вновь выходящими нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждениях культуры.

8.10. Проведение обучающих мероприятий для работников культуры по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

8.11. Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

8.12. Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.

8.13. Осуществление регулярного контроля учета статистических показателей деятельности учреждений культуры, ведения документов первичного учета деятельности учреждений культуры.

8.14. Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам, закупки.

8.15. Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.

8.16. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции в сфере культуры.

## **9. Меры по устранению коррупционных рисков**

Перечень мер по устранению коррупционных рисков в Учреждении включает следующие основные мероприятия:

9.1. Оценка коррупционных рисков.

9.1.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных муниципальных услуг в культуре, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками культуры коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

9.1.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении устанавливается следующий:

- выделение "критических точек" - определяются услуги, формы деятельности, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- составление описания возможных коррупционных правонарушений для каждой услуги, формы деятельности, реализации которых связана с коррупционным риском;
- подготовка «карты коррупционных рисков» - сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений;
- определение перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском;
- разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9.2. Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском Учреждения, включает:

- должность начальника Учреждения;
- должности руководителей подведомственных учреждений;
- должности работников бухгалтерии;
- должности экспертов и юрисконсульт.

9.3. Карта коррупционных рисков Учреждения и подведомственных учреждений включает следующие "критические точки", т.е. услуги, формы деятельности, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений в культуре:

- все виды платных услуг, предоставляемых учреждениями культуры;
- хозяйственно-закупочная деятельность;
- бухгалтерская деятельность;
- процессы, связанные с движением кадров (приём на работу, повышение в должности и т.д.)
- принятие управленческих решений.

## **10. Организационные основы противодействия коррупции**

10.1. Комиссии по противодействию коррупции:

- ежегодно определяет основные направления в области противодействия коррупции и разрабатывает план мероприятий по борьбе с коррупционными проявлениями;
- проводит контрольные мероприятия, направленные на выявление коррупционных правонарушений работниками культуры;
- организует проведение оценки коррупционных рисков;
- организует обучающие мероприятия по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников культуры;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчётных материалов руководству Учреждения;
- реализует меры, направленные на профилактику коррупции;
- вырабатывает механизмы защиты от проникновения коррупции в учреждения культуры;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду среди работников культуры;
- организует заполнения и рассмотрения деклараций (уведомлений) о конфликте интересов;
- проверяет выполнение работниками своих должностных обязанностей;
- разрабатывает на основании проведенных проверок рекомендации, направленные на улучшение антикоррупционной деятельности в учреждениях культуры;
- организует работы по устранению негативных последствий коррупционных проявлений;
- выявляет причины коррупции, разрабатывает и направляет начальнику Управления рекомендации по устранению причин коррупции;
- взаимодействует с органами власти, муниципальными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений;
- оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- информирует о результатах работы начальника Учреждения.

## **11. Обязанности работников культуры в связи с предупреждением и противодействием коррупции**

11.1. В связи с предупреждением и противодействием коррупции на работников культуры возлагаются обязанности:

- общие, устанавливаемые для всех работников культуры;
- специальные, устанавливаемые для отдельных категорий работников.

11.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются:

- воздержание от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздержание от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершать или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительное информирование ответственного должностного лица, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции в учреждениях о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительное информирование комиссию по противодействию коррупции о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- информирование комиссии по противодействию коррупции о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

11.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в культуре:

- руководителей подведомственных учреждений;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль в культуре, и т.д.

11.4. Для каждой должности перечень специальных обязанностей устанавливается в соответствии со спецификой должностных функций.

11.5. Общие и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником культуры.

11.6. При условии закрепления в трудовом договоре обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции начальник Учреждения вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, за неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

## **12. Ответственность за коррупционные правонарушения**

12.1. Руководители подведомственных учреждений, работники культуры за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Работники культуры, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

12.3. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

## **13. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение**

13.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом постоянного действия.

13.2. Положение утверждается начальником Учреждения.

13.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся в случаях: внесения изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, выявления недостаточной эффективности существующих процедур и т.п.

13.4. Инициатором внесения изменений и дополнений может выступать комиссия по противодействию коррупции, на которую возложены функции по профилактике и противодействию коррупции.

13.5. Проект изменений и дополнений в Положение предварительно согласовывается с юрисконсультom Учреждения.