

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.