

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ ПОСЁЛКА ВРАНГЕЛЬ» НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
(МАУК «ДК п.Врангель» НГО)
ИНН 2508009110, КПП 250801001, ОКПО 31136265**

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
автономного учреждения культуры
«Дом культуры посёлка Врангель»
Находкинского городского округа

_____ Д.В. Борода

» января 2023 год



**ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной Политике
муниципального автономного учреждения культуры
«Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа
(МАУК «ДК п.Врангель» НГО)
на период 2023 – 2027 годов**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной деятельности (далее - Положение) муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа разработано с целью организации деятельности по предупреждению и противодействию коррупции в МАУК «ДК п.Врангель» НГО.

1.2. Антикоррупционная Политика (далее - Политика) муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Политика муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа (далее – Учреждение, Дом культуры) относится к числу локальных нормативных актов, определяющим основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности, целью создания которого является координирование деятельности работников Учреждения при реализации антикоррупционных мер, направленных па предупреждение, выявление и пресечение коррупционных правонарушений в Учреждении.

1.4. В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению и противодействию коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

сотрудничество организации с правоохранительными органами;

разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;

принятие и актуализация кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Дома культуры вне зависимости от занимаемой ими должности.

1.6. Настоящее Положение утверждается на основании приказа Учреждения, в соответствии с решением общего собрания трудового коллектива Дома культуры и/или предварительным его согласованием выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Цель Политики – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Дома культуры к коррупционным правонарушениям.

2.2. Задачами Политики Учреждения являются:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
 - минимизация риска вовлечения Учреждения и его работников, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
 - предупреждение коррупционных правонарушений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
 - формирование антикоррупционного корпоративного сознания;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства.

2.3. Используемые в антикоррупционной Политике понятия и определения:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование работником Общества 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность Учреждения и его работников в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273—ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

Взятка – получение должностным лицом Учреждения, 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.

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию).

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 личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное

привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которого он является.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – возможность получения доходов в виде денег, ценностей или иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

Работник Учреждения – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с муниципальным автономным учреждением культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Принципами Политики Учреждения являются:

- принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, своими работниками и иными лицами;

- принцип личного примера администрации Дома культуры. Руководитель и заместители Учреждения должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением;

- приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией это разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения администрации и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

- недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы работников Учреждения, совершивших коррупционные проявления;

- недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах Политики. Неотвратимость наказания для работников Дома культуры вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением своих трудовых и функциональных обязанностей, а также персональная ответственность администрации Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной Политики;

- регулярный мониторинг и постоянный контроль. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, контроль за их исполнением, а также устраняет в случае выявленных коррупционных рисков, в том числе причины и условия коррупции, в деятельности по осуществлению закупок для нужд Дома культуры;

- информирование и обучение работников. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе в информационной сети «Интернет» на сайте Дома культуры, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, партнерами и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры работников Учреждения.

IV. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ЕЕ ДЕЙСТВИЕ

4.1. Настоящая Политика предназначена для исполнения работниками Учреждения, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

4.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной Политики, являются работники Учреждения, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых ими трудовых и функциональных обязанностей.

4.3. Принципы и требования настоящей Политики распространяются и на лиц, предоставляющих Учреждению услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения по внутриорганизационной антикоррупционной Политике нужно предусмотреть по тексту договоров, либо прямо вытекают из действующего законодательства.

V. ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И ИХ ОБЯЗАННОСТИ

5.1. В Учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики его деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является комиссия по предупреждению и противодействию коррупции (далее - комиссия), в которую входят: директор и лица, назначенные ответственными за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной Политики.

5.2. Задачи, функции и полномочия комиссии определены в Положении о комиссии по противодействию коррупции муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа.

5.3. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной Политики, их обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции. Разработка локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной Политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.).

5.4. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководитель Учреждения:

- утверждает настоящую Политику;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике;
- определяет должностное лицо из числа работников Учреждения, на которое возлагается ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- создает комиссию по противодействию коррупции в Учреждении; контролирует общие результаты внедрения и применения Политики;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- 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 в Учреждении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов.

5.5. Должностное лицо, на которое возложена ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проводит контрольные мероприятия, направленные на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения, и уведомлений о конфликте интересов работников Учреждения.

5.6. Комиссия по противодействию коррупции:

- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Дома культуры к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы руководителю Учреждения;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников Учреждения.

VI. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Обязанности работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции:

6.1. Работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной Политики, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной Политики, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю, лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной Политики, руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

VII. ПЕРЕЧЕНЬ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

7.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и внедрение Положения о конфликте интересов, образца декларации о конфликте интересов;

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки;

- разработка и утверждение иных локальных нормативных актов Учреждения по вопросам профилактики и недопущения коррупционного поведения.

7.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работодателя работниками Учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

VIII. СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА

8.1. Система внутреннего контроля и аудита является важной составляющей антикоррупционной Политики Дома культуры и способствует профилактике, предупреждению и противодействию коррупции, выявлению коррупционных правонарушений в его деятельности.

8.2. Антикоррупционная Политика Учреждения выстраивается через реализацию таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов.

8.3. Система внутреннего контроля и аудита Учреждения должна учитывать требования антикоррупционной Политики, реализуемой Учреждением, в том числе предусматривать:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике, предупреждению и противодействию коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

8.4. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения обеспечивается за счет качественного ведения его финансовой (бухгалтерской) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

За несоблюдение требований настоящего Положения и нарушение антикоррупционного законодательства:

9.1. Все работники должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать закрепленные в нем принципы и требования.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционного законодательства, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9.3. Статья 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения. В соответствии с данной статьей граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает следующие виды преступлений, коррупционной направленности:

получение взятки (статья 290);

дача взятки (статья 291);

посредничество во взяточничестве (статья 291.1);

коммерческий подкуп (статья 204);

провокация взятки либо коммерческого подкупа (статья 304).

Х. ЮРИДИЧЕСКИЕ МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

За невыполнение требований законодательства о проведении коррупции:

10.1 Дисциплинарные проступки – правонарушения, которые совершаются в сфере служебных отношений и нарушают порядок служебно-трудовых отношений, а такие могут выражаться в неисполнении ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательством в силу замещения гражданином определенных должностей, требований к служебному поведению.

10.2. К коррупционным дисциплинарным проступкам, являющимися в соответствии с законодательством правонарушениями, относятся:

- невыполнение обязанности о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
- не уведомление руководителя об иной оплачиваемой работе;
- не уведомление руководителя об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- принятие вознаграждения, связанного с исполнением должностных обязанностей;
- не уведомление руководителя о получении подарка в ходе протокольного или иного официального мероприятия;
- непредставление или представление недостоверных, или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в установленных законом случаях;
- нарушение гражданином, замещавшим должность государственной или муниципальной службы, включенную в соответствующий перечень, требований антикоррупционного законодательства при заключении им трудового или гражданско-правового договора;

10.3. Дисциплинарная ответственность заключается в применении к лицу, совершившему дисциплинарный проступок мер дисциплинарного воздействия (наказания), руководителем, которому такие права предоставлены законом.

10.4. Виды дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.5. Дисциплинарные взыскания в виде замечания или выговора могут быть наложены только за совершение малозначительных коррупционных правонарушений.

Определение малозначительности нарушения осуществляется с учетом методических рекомендаций Минтруда России (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.11.2015 № 18-2/10/п-7073 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения»). Данные рекомендации разработаны в целях выработки единых подходов к наложению дисциплинарных взысканий в случаях несоблюдения сотрудниками ограничений, запретов и требований к служебному поведению. В них отражены так же, нарушения, не образующие дисциплинарного проступка и не влекущие привлечения к дисциплинарной ответственности (опечатки, некорректные указания адресов, названий организаций, влияние непреодолимой силы, ошибочное указание сведений, допущенное организацией в справке 2НДФЛ и т.д.).

10.6. При определении конкретного вида взыскания, которое подлежит применению, учитываются следующие установленные законодательством критерии:

- характер и тяжесть совершенного нарушения;
- обстоятельства, при которых совершено нарушение;
- соблюдение служащим других запретов, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей.

10.7. Наложение взысканий в устной форме, а также досрочное снятие наложенных взысканий за коррупционные правонарушения, законодательством не предусмотрено.

10.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

10.9. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.13. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

XI. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ И ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ

11.1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации антикоррупционной Политики.

11.2. Пересмотр настоящего Положения может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, а также в случае изменения организационно-правовой формы или организационно-штатной структуры Учреждения.

11.3. Изменения и/или отмена настоящего Положения производится на основании приказа директора Дома культуры, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Изменения и/или дополнения в настоящее Положение вносятся путем принятия его в новой редакции.

11.4. Настоящее Положение (его новая редакция) вступает в силу со дня подписания приказа директором Дома культуры или с иной даты, указанной в тексте приказа.

11.5. Если в связи с изменением действующего законодательства Российской Федерации настоящее Положение вступает в противоречие с вступившими в законную силу изменениями, вплоть до принятия настоящего Положения в новой редакции, непосредственно применяются вступившие в законную силу нормы законодательства Российской Федерации.

Приложение
к Положению об
антикоррупционной Политике
МАУК «ДК п.Врангель» НГО

**Перечень реализуемых Домом культуры п.Врангель
антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур,
и порядок их выполнения (применения)**

Направление	Мероприятие
<p>Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений</p>	<p>Разработка и утверждение антикоррупционной политики Учреждения;</p> <p>Разработка и утверждение порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений;</p> <p>Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий;</p> <p>Разработка и утверждение, актуализация кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;</p> <p>Разработка и утверждение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;</p> <p>Разработка и утверждение правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;</p> <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.</p>
<p>Разработка и введение Специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>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.);</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.);</p>

	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении;</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>
<p>Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации</p>	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;</p> <p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обмен деловыми подарками, - представительские расходы, - благотворительные пожертвования, - вознаграждения внешним консультантам.
<p>Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции</p>	<p>Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности организации по противодействию коррупции;</p> <p>Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений.</p>