

Утверждено приказом
директора МКУ Центра
культуры и спорта
«Лаголово»
от «10» января 2022 г № 24

ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике МКУ культуры и спорта «Лаголово» МО Лаголовское сельское поселение

д. Лаголово

«10» января 2022 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике муниципального казенного учреждения Центр культуры и спорта «Лаголово» МО Лаголовское сельское поселение (далее по тексту – Положение) является основным локальным нормативным актом муниципального казенного учреждения Центр культуры и спорта «Лаголово» (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 организации мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтрудом 08.11.2013 г.)

2. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, подпадающих по 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 ее принципы и требования.

2.2. Учреждение содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путём ознакомления при приёме на работу своих работников с настоящим положением и

другими локальными нормативными актами Учреждения и нормативными актами Российской Федерации в сфере противодействия коррупции, в целях поддержания и 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 – совершённое 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 незаконного 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 и 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.

Ключевая роль руководства Учреждения 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 и спорта в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

5.5. Принцип соразмерности 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 и спорта вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений, с связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность директора Учреждения 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 путём применения следующих основных мер:

- 6.1. Формирование в коллективах Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.
- 6.2. Формирование у подростков и молодёжи 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 и спорта 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 и спорта к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование у работников культуры негативного отношения к коррупционному поведению.
- 7.3. Доведение работниками культуры и спорта 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 и спорта.

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 и спорта, стандартной антикоррупционной оговорки.
- 8.3. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников культуры и спорта.

- 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 довериями 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 и спорта.
- 8.10. Проведение обучающих мероприятий для работников культуры и спорта 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. Осуществления 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 и спорта.

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 и спорте, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками культуры и спорта 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» - свободное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
- определения 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 директора Учреждения;
- должности заместителей директора Учреждения;
- должности руководителей кружков и секций;
- должности работников бухгалтерии.

9.3. Карта коррупционных рисков Учреждения включает следующие «критические точки», т.е. услуги, формы деятельности, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений в Учреждении:

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

10. Организационные основы противодействия коррупции

10.1 Комиссия 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 и спорта;

- организует проведение оценки коррупционных рисков;
- организует обучающие мероприятия по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников культуры и спорта;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;
- реализует меры, направленные на профилактику коррупции;
- вырабатывает механизмы защиты от проникновения коррупции в учреждениях культуры и спорта;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду среди работников культуры и спорта;
- организует заполнение и рассмотрение деклараций (уведомление) о конфликте интересов;
- проверяет выполнение работниками своих должностных обязанностей;
- разрабатывает на основании проведенных проверок рекомендации, направленных на улучшение антикоррупционной деятельности в учреждениях культуры и спорта;
- организует работы по устранению негативных последствий коррупционных проявлений;
- выявляет причины коррупции, разрабатывает и направляет вышестоящему руководству 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 правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- информирует о результатах работы директора Учреждения.

11. Обязанности работников культуры и спорта, в связи с предупреждением и противодействием коррупции

11.1. В связи с предупреждением и противодействием коррупции на работников культуры и спорта 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 комиссии 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 и спорта:

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

11.6. При условии закрепления в трудовом договоре обязанностей работника, в связи с предупреждением и противодействием коррупции директор 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 и спорта за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Работники культуры и спорта, 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 директором 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 директором Учреждения.