

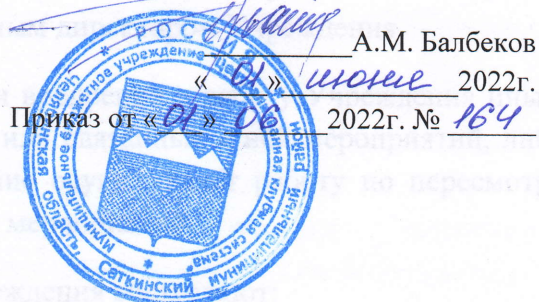
ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ



Саткинский муниципальный район
МКУ «Управление культуры»
Муниципальное бюджетное учреждение
«Централизованная клубная система»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «ЦКС»

А.М. Балбеков



Приказ от «01» 06. 2022г. № 164

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика (далее – политика) разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области о противодействии и предупреждении коррупции и является базовым документом Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная клубная система» (далее – Учреждение), представляющем комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения, а также соблюдение норм антикоррупционного законодательства работниками Учреждения.

1.2. Сведения о проводимых в Учреждении мероприятиях антикоррупционной направленности, реализуемых в рамках настоящей антикоррупционной политики, закрепляются в Плане мероприятий по предупреждению коррупции, утверждаемым директором Учреждения.

1.3. При выявлении необходимости совершенствования и внедрения в работу Учреждения иных, наиболее эффективных положений настоящей политики или связанных с ней мероприятий, либо при изменении требований законодательства, Учреждение осуществляет работу по пересмотру изменению настоящей политики или антикоррупционных мероприятий.

1.4. Правовую основу антикоррупционной политики Учреждения составляют:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями);
- Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013г. № 613 «Вопросы противодействия коррупции»;
- Указ Президента Российской Федерации от 19.05.2008г. № 815 «О мерах по противодействию коррупции»;
- Нормативно – правовые акты Челябинской области;
- Нормативно – правовые акты Министерства культуры Челябинской области;
- Устав Учреждения;
- Положение о нормах корпоративной этики и культуры работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная клубная система»

1.5. Основные понятия и определения:

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 иных преимуществ для себя или третьих лиц, либо незаконное представление 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 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах

их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008г. № 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 – это принимаемые должностным лицом материальные ценности (предметы или деньги) или какая-либо имущественная выгода или услуги за действие (бездействие), в интересах взяткодателя, которое это лицо могло или должно было совершить в силу своего служебного положения. Получение и дача взятки государственным, гражданским и муниципальным служащим является одним из проявлений коррупции.

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

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 для третьих лиц.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики Учреждения.

2.1. Основными целями антикоррупционной политики учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- формирование антикоррупционного сознания у работников.

2.2. Достижение целей политики в Учреждении достигается путем реализации следующих задач:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- мониторинг эффективности мер антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящей политики, ключевые нормы антикоррупционного законодательства;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения во всех случаях, прямо предусмотренных нормативными правовыми актами.

3. Основные принципы антикоррупционной политики.

3.1. Принцип соответствия политики действующему законодательству и общепринятым нормам (настоящая антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации,

законодательству Российской Федерации и иным нормативно-правовым актам, применяемым к Учреждению).

3.2. Принцип личного примера, руководства (ключевая роль директора Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании антикоррупционной системы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении).

3.3. Принцип вовлеченности работников (в учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных процедур).

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции (в Учреждении разработан и выполняется комплекс мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее директора и работников в коррупционную деятельность).

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур (применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и принося значимый результат).

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания (неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 директора за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики).

3.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга (в связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, учреждение осуществляет мониторинг внедренных антикоррупционных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их).

4. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

4.1. Основным кругом лиц, попадающим под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

4.2.1. Воздерживаться:

- от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений и в интересах или от имени учреждения;
- от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

4.2.2. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, в случае их отсутствия, директора Учреждения:

- о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

4.2.3. Сообщать непосредственному начальнику или директору Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5. Организационные основы противодействия коррупции.

5.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции в Учреждении осуществляет работник учреждения, на которого возложены обязанности по антикоррупционной политике в Учреждении.

5.2. Работник Учреждения, на которого возложены обязанности по антикоррупционной политике в Учреждении:

- разрабатывает проекты локальных актов по вопросам противодействия коррупции;
- осуществляет противодействие коррупции в пределах своих полномочий;
- принимает заявления работников Учреждения, клиентов Учреждения, законных представителей клиентов, родственников клиентов Учреждения о фактах коррупционных проявлений работниками Учреждения для последующего их направления в правоохранительные органы;
- осуществляет антикоррупционную пропаганду и воспитание работников Учреждения, клиентов Учреждения, законных представителей клиентов;
- взаимодействует с правоохранительными органами, с органами государственной власти, органами местного самоуправления, региональными и общественными комиссиями по вопросам противодействия коррупции;
- ведет журнал регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений, а также обращений граждан и клиентов с информацией о фактах коррупционного поведения работников Учреждения.

6. Меры противодействия коррупции.

6.1. В целях недопущения коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности в Учреждении разработан комплекс мер по противодействию коррупции, который отражен в Плане мероприятий противодействия коррупции в Учреждении (далее – План). Разработка и внедрение Плана направлена на снижение коррупционных рисков, обусловленных спецификой функционирования Учреждения. Основными задачами мероприятий, указанных в Плане является предупреждение коррупционных правонарушений в Учреждении путем создания условий, затрудняющих возможность коррупционного поведения, исключения, предпосылок к совершению Коррупционных правонарушений в Учреждении.

6.2. В Учреждении разработан Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений (далее – Порядок).

Порядок упорядочивает механизм обращения, регистрации, рассмотрения поступающих от работников уведомлений о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

При заключении трудового договора работник ознакомливается под роспись с данным Порядком.

6.3. В Учреждении утверждено Положение о порядке предотвращения и (или) регулирования конфликта интересов. Положением предусмотрена процедура уведомления работодателя работником Учреждения о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения.

6.4. В Учреждении утверждено Положение о нормах корпоративной этики и культуры работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная клубная система»

В данном документе отражены критерии поведения работников Учреждения для создания положительной оценки деятельности Учреждения.

В должностных обязанностях работников включена обязанность соблюдения правил этики и служебного поведения.

7. Ответственность работников.

7.1. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации за соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики. А также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.2. К мерам ответственности за коррупционные проявления в Учреждении относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Внесение изменений.

8.1. При проявлении недостаточно эффективных мер антикоррупционной политики Учреждения, либо при изменении требований законодательства Российской Федерации, Учреждение организует разработку и реализацию плана действий по актуализации антикоррупционной политики Учреждения.