



АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
**УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

« 5 » октября 20 17 г.

№ 423

**Об утверждении Антикоррупционной политики в
Управлении культуры администрации Белгородского района**

В целях реализации положений Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» **ПРИКАЗЫВАЮ:**


1. Утвердить Антикоррупционную политику в Управлении культуры администрации Белгородского района (прилагается).
2. Утвердить состав комиссии по противодействию коррупции в Управлении культуры администрации Белгородского района (прилагается).
3. Юрисконсульту II категории довести до сведения работников Управления культуры администрации Белгородского района настоящий приказ.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления культуры
администрации Белгородского района

Ю. Калашник

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПОВРОПСРК
«Профорганизация работников
культуры Белгородского района»


Е.А. Круглик



УТВЕРЖДАЮ:

Начальник Управления культуры
администрации Белгородского
района Белгородской области


Ю.В. Калашник
Приказ от 3 октября 2017 г. № 40/3



Антикоррупционная политика Управления культуры администрации Белгородского района Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее антикоррупционная политика Управлении культуры, администрации Белгородского района Белгородской области (далее - Управление) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Положением об Управлении.

1.2. Термины и определения, используемые в антикоррупционной политике.

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. 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 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 2008 года № 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 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 - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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 (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) 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 положения

2.1. Целью антикоррупционной политики является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в Управлении.

2.2. Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование работников Управления о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции, направлений деятельности и мер по противодействию коррупции в Управлении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Управлении.

3. Основные принципы противодействия коррупции в Управлении

3.1. Система мер противодействия коррупции в Управлении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики Управления действующему законодательству Российской Федерации 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 Управлению.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Управления в формировании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Управления о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Управления, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в Управлении коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Управлении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Управления 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 руководства Управления за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, а также общественности о принятых в Управлении антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Антикоррупционная политика Управления

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

4.1.1. Антикоррупционная политика Управления представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Управления.

4.1.2. Сведения о реализуемой в Управлении антикоррупционной политике закрепляются в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками Управления.

4.2. Информирование работников о принятой в Управлении антикоррупционной политике:

4.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников Управления под роспись.

4.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту антикоррупционной политики.

4.3. Реализация предусмотренных антикоррупционной политикой мер.

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Управления. Для реализации указанной политики в Управлении разрабатываются соответствующие меры.

4.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

4.4.1. В Управлении осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

4.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

4.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

4.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие.

4.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Управления, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Управление вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Управлением с контрагентами.

4.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции в должностных инструкциях.

4.6.1. Общими обязанностями работников Управления в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Управления;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Управления;
- незамедлительно информировать начальника Управления или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать начальника Управления или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщать начальнику Управления или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликта интересов.

4.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Управлении:

- начальника Управления;
- лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- работников Централизованной бухгалтерии Управления, чья деятельность связана с коррупционными рисками.

4.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению

коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

4.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

4.7. Установление перечня проводимых Управлением антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику Управления включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в целях предупреждения и противодействия коррупции.

5. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения в Управлении

5.1. В Управлении реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

5.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие антикоррупционной политики в Управлении;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

5.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Управления, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
- разработка и введение иных необходимых процедур.

5.1.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита Управления требованиям антикоррупционной политики организации:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

5.1.5. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере противодействия коррупции.

5.2. Управление утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий.

6. Комиссия по противодействию коррупции в Управлении

6.1. С целью противодействия коррупции в Управлении, приказом начальника Управления создаётся постоянно действующая комиссия по противодействию коррупции.

6.2. В состав комиссии входит: председатель комиссии, секретарь и члены комиссии. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

6.3. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение руководителю Управления проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Управления;
- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Управления по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов руководителю Управления.

6.4. Заседание комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решений действительным при наличии более половины членов комиссии.

6.5. Решение комиссии оформляется протоколом.

7. Оценка коррупционных рисков в управлении

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности Управления, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

7.2. В Управлении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

7.2.1. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство Управления (начальник Управления, начальники отдела);
- главный специалист;
- контрактный управляющий;
- иные работники.

7.3. В целях минимизации коррупционных рисков в Управлении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Управления по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о культуре;

- обеспечение информационной открытости деятельности Управления в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;

- а также иные механизмы.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Управления является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

8.2. Основные принципы управления конфликтом интересов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Управления и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Управлением.

8.3. Общие обязанности работников Управления в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Управления - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.4. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником Управления:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

8.5. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Управления рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Управления или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Управления;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

9.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в Управлении:

9.1.1. Работник Управления в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

9.1.2. Работник Управления участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

9.1.3. Работник Управления или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Управлением.

9.1.4. Работник Управления принимает решение о закупке Управлением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

9.1.5. Работник Управления или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Управлением, намеревается установить такие отношения.

9.1.6. Работник Управления или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Управлением, намеревается установить такие отношения.

9.1.7. Работник Управления принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Управления с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

9.1.8. Работник Управления или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от

иной организации, которая имеет деловые отношения с Управлением, намеревается установить такие отношения.

9.1.9. Работник Управления или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Управления, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

9.1.10. Работник Управления уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Управления с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

9.1.11. Работник Управления использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

10. Стандарты поведения работников Управления

10.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Управления.

10.2. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников Управления, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник Управления
культуры администрации
Белгородского района
Белгородской области
 _____ **Ю.В. Калашник**
Приказ от _____ 2017 г. № _____

Состав
комиссии по противодействию коррупции в Управлении культуры
администрации Белгородского района

| | | |
|----------------|-----------------------|--|
| 1. | Председатель комиссии | начальник управления |
| 2. | Секретарь комиссии | начальник отдела кадрового и правового обеспечения |
| Члены комиссии | | |
| 3. | | заместитель начальника управления |
| 4. | | заместитель начальника управления по экономике, бухгалтерскому учету и отчетности, главный бухгалтер |
| 5. | | юрисконсульт |