

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
Кировского областного государственного бюджетного
учреждения дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр повышения квалификации работников
культуры и искусства»

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика Кировского областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр повышения квалификации работников культуры и искусства» (далее – антикоррупционная политика) разработана 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 от 08.11.2013, письмом министерства культуры Кировской области от 26.08.2015 № 313-57-01-13 «О выполнении мероприятий по противодействию коррупции».

1.2. Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и конкретных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Кировского областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр повышения квалификации работников культуры и искусства» (далее – учреждение).

1.3. Для целей настоящей антикоррупционной политики используются следующие основные понятия:

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

Противодействие коррупции - деятельность учреждения в пределах его полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Предупреждение коррупции - деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры,

правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Контрагент - любое российское юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом 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.

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям, налагаемым на него российским законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в учреждении механизмов анализа, выявления и оценки рисков.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению им вреда.

2. Цели, задачи и принципы антикоррупционной политики

2.1. Целью антикоррупционной политики учреждения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

2.2. Задачами антикоррупционной политики учреждения являются:

- информирование сотрудников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;
- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

2.3. Система мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих основных принципах:

2.3.1. принципе соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам - соответствие реализуемых антикоррупционных мер Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению;

2.3.2. принципе личного примера руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

2.3.3. принципе вовлеченности работников - информированности работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных мер;

2.3.4. принципе соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции - в разработке и выполнении мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность;

2.3.5. принципе эффективности антикоррупционных процедур - применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

2.3.6. принципе ответственности и неотвратимости наказания вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональной ответственности руководителя учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

2.3.7. принципе открытости деятельности - информировании контрагентов, партнеров и общественности о принятой в учреждении антикоррупционной политике.

3. Меры, направленные на предупреждение коррупции

3.1. Учреждение реализует следующие меры по предупреждению коррупции и запрета совершения коррупционных правонарушений:

3.1. Назначает приказом руководителя учреждения лиц, ответственных за профилактику антикоррупционных и иных правонарушений.

3.2. Определяет нормы служебного поведения и этики работников учреждения.

3.3. Общими ценностями, принципами и правилами поведения в учреждении являются:

- 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;
- следование принципу социальной ответственности профессиональной деятельности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

3.3. При возникновении ситуации конфликта интересов учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования вопроса следующими способами:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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 и т.д.

3.4. Консультирование и обучение работников учреждения проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Обучение сотрудников проходит по следующим группам: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации. Учитывая малое количество работающих сотрудников в учреждении, обучение в группах можно заменить индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности. При проведении консультирования в индивидуальном порядке определяются лица учреждения, ответственные за проведение такого консультирования.

В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

3.5. При взаимодействии с организациями-контрагентами в антикоррупционной работе осуществляются два направления:

- установление и сохранение деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.
- распространение среди организаций-контрагентов программы, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

3.6. При осуществлении внутреннего контроля хозяйственных операций, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности учитывается, что в соответствии с Федеральным законом от 06.12. 2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" в учреждении действует Учетная политика (утв. приказом от 15.01.2015 № 7), целью которой является организация внутреннего контроля. Система внутреннего контроля способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения, обеспечивает надежность и достоверность финансовой (бухгалтерской) отчетности и соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов.

3.7. Взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении учреждения, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим уделяется особое внимание следующим аспектам:

- сотрудникам учреждения при проверках следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия;
- сотрудникам учреждения следует воздерживаться от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков.

3.7. Учреждение обязано сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях подготовки и совершения коррупционных правонарушений, о

которых учреждению (сотрудникам учреждения) стало известно в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Необходимость такого сообщения закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в учреждении. Также учреждение обязано воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о данной информации.

3.7.1. Данное сотрудничество осуществляется в различных формах:

- оказания содействия при проведении инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

3.8. Учреждение не только реализовывает меры самостоятельно, но и принимает участие в коллективных антикоррупционных инициативах.

В качестве совместных действий антикоррупционной направленности понимается:

- использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;
- организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

4. Ответственность юридических и физических лиц

4.1. Меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). К таким нарушениям относятся: незаконная передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах учреждения действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением. Данное правонарушение влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа.

4.2. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего регулируется положениями Федерального закона "О противодействии коррупции", устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора. Порядок представления руководителем учреждения о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы закреплён в постановлении Правительства Российской

Федерации от 08.09.2010 N 700. Неисполнение работодателем обязанности является правонарушением и влечет ответственность в виде административного штрафа.

4.3. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и влечет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно ст. 192 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - принятия необоснованного решения заместителем директора и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения.
-