

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО СВЕТЛЫЙ»**

**ПРИКАЗ**

№ 21

«03» февраля 2020г.

п. Светлый

**«Об утверждении Антикоррупционной политики  
Муниципального учреждения культуры  
«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»»**

В соответствии с ч.1 ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 ФЗ «О противодействии коррупции», в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Политику по противодействию коррупции Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее Политика) согласно приложению.
2. Установить, что данный приказ распространяет действие на лиц, работающих в МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый».
3. Ответственность за организацию и эффективность всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики по противодействию коррупции МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый», за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль, возложить на Гольшеву Ирину Александровну, заместителя директора.
4. Разместить данный приказ с приложениями на официальном сайте МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» в сети Интернет. Ответственный за размещение – Терентьев Дмитрий Николаевич, осветитель.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»



Ю.А.Михайлин

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО СВЕТЛЫЙ»**

**ПРИКАЗ**

№ 22

« 05 » февраля 2020г.

п. Светлый

***О создании комиссии по  
противодействию коррупции***

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью предотвращения, пресечения коррупционных правонарушений, соблюдения норм антикоррупционного законодательства в деятельности Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый», урегулирования конфликта интересов ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав комиссии по противодействию коррупции в муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» в следующем составе:

Председатель комиссии – Михайлин Юрий Анатольевич, директор МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»

Секретарь – Поторочина Марина Федоровна, делопроизводитель МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»

Члены комиссии:

Фетисова Инна Эдуардовна, художественный руководитель МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»

Терентьев Дмитрий Николаевич, осветитель МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»

2. Комиссии активизировать работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений работников Учреждения, обеспечить контроль за соблюдением работниками законодательно установленных ограничений и запретов.
3. Утвердить Положение о комиссии по противодействию коррупции (приложение № 1).
4. Утвердить Положение о порядке информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких нарушений (Приложение № 2).
5. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Муниципального казенного учреждения «Комитет по культуре» (Приложение № 3).
6. Утвердить план мероприятий по противодействию коррупции в сфере деятельности муниципального казенного учреждения «Комитет по культуре» (Приложение № 4).
7. Утвердить Оценку коррупционных рисков деятельности муниципального казенного учреждения «Комитет по культуре» и перечень должностей работников, выполнение обязанностей, по которым связано с коррупционными рисками (приложение № 5).
8. Работникам необходимо незамедлительно уведомлять администрацию МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» о факте склонения к совершению коррупционного правонарушения.
9. Ответственному за ведение сайта Учреждения (Терентьеву Д.Н.) разместить данный приказ на сайте Учреждения.
10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МУК «ДК ГО ЗАТО Светлый»

Ю.А.Михайлин

***Антикоррупционная политика***  
***Муниципального учреждения культуры***  
***«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»***

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Антикоррупционная политика (далее – Политика) Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение) является локальным актом Учреждения и представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.2. Политика Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» разработана на основании:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента РФ № 925 от 21 июля 2010 г. «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента РФ № 364 от 15 июля 2015 г. «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»;
- Методических рекомендаций министерства культуры РФ по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции (М. – 2014 г.).

**2. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

В настоящем документе используются следующие понятия и определения:

<i>Взятка</i>	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 по службе
<i>Дача взятки (ст. 291 УК РФ)</i>	Дача взятки должностному лицу лично или через посредника
<i>Должностное лицо Учреждения</i>	Лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в Учреждении
<i>Коррупция</i>	Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Учреждения своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в

	<p>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, а также совершение работниками указанных деяний от имени или в интересах Учреждения (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 дек. 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).</p>
<i>Противодействие коррупции</i>	<p>Деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона №273 –ФЗ от 25 дек. 2008 г. «О противодействии коррупции»).</p>
<i>Коррупционное правонарушение</i>	<p>Деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативно-правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность</p>
<i>Предупреждение коррупции</i>	<p>Деятельность по антикоррупционной политике, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.</p>
<i>Контрагент</i>	<p>Любое российское юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.</p>
<i>Конфликт интересов</i>	<p>Ситуация, при которой заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.</p>
<i>Личная заинтересованность работника</i>	<p>Заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Не является личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.</p>
<i>Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего, либо бывшего государственного или муниципального служащего (ст. 19.29 КоАП РФ)</i>	<p>Привлечение Учреждением к трудовой деятельности на условиях трудового договора, либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»</p>

### **3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Основная цель настоящей Политики – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников, контрагентов и иных представителей Учреждения к коррупционным проявлениям.

3.2. Задачами Политики Учреждения являются:

- формирование у работников, контрагентов и иных представителей Учреждения единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями;
- создание правового механизма, препятствующего подкупу субъектов Политики;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, нормы применимого антикоррупционного законодательства.

### **4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Антикоррупционная политика Учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

- принцип соответствия Политики Учреждения действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам поведения;
- принцип личного примера руководства;
- принцип вовлеченности работников, информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в антикоррупционной деятельности;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур;
- принцип открытости деятельности;
- принцип контроля за исполнением антикоррупционных процедур.

### **5. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ И КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ЕЕ ДЕЙСТВИЕ**

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Действие Политики распространяется на физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

### **6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ**

6.1. Работники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- 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 совершать, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

### **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

7.1. Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность,

установленную статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности может осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

7.3. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5.6, 9, 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7, 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда работник в связи с исполнением им трудовых обязанностей совершает действия, дающие основания для утраты доверия.

7.4. Трудовой договор может быть расторгнут, в том числе в следующих случаях:

-однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ);

-совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

-принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

-однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

## **8. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ И АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения. Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

-разработка и принятие Кодекса корпоративной этики и служебного поведения работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»;

-размещение в договорах, связанных с хозяйственной деятельностью Учреждения стандартной антикоррупционной оговорки.

8.2. Обучение и информирование работников. Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

-оказание работникам консультационной помощи по вопросам, связанным с применением на практике Кодекса корпоративной этики;

-проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

8.3. Организация антикоррупционного образования и просвещения пользователей Учреждения. Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

-комплектование фонда законодательных, нормативных, учебных материалов;

-проведение информационно – просветительных мероприятий.

8.4. Обеспечение системы внутреннего контроля Библиотеки требованиям антикоррупционной политики. Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

-осуществление внутреннего контроля за хозяйственными операциями, целевым и экономически эффективным расходованием денежных средств, документированием операций хозяйственной деятельности;

-осуществление контроля за закупочной деятельностью;

-осуществление внутреннего контроля ведения первичного бухгалтерского учета;

-осуществление контроля за правильным заполнением трудовых книжек, выдачей справок о стаже работы, хранением личных дел, персональных данных работников;

-отчет директора Учреждения о целевом использовании всех уровней бюджета и внебюджетных средств.

8.5. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность. Для исполнения данного направления работы осуществляется сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях–контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке услуг и т.п.

## **9. ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ**

9.1. За организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики, включая назначение работников, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их исполнение отвечает директор Учреждения.

9.2. Обязанности работников, ответственных за разработку и исполнение антикоррупционных мероприятий (членов Комиссии по противодействию коррупции в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»:

- разработка и представление на утверждение директору проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- организация 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 организации 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 отчетных материалов руководству организации.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Утвержденная директором Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» Антикоррупционная политика в обязательном порядке должна применяться в деятельности Учреждения.

10.2. Гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур выступает директор.

10.3. Утвержденная Политика доводится до сведения всех работников Учреждения, в том числе принимаемых на работу.

10.4. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Политики путем размещения его на сайте Учреждения.

(Приложение к Антикоррупционной политике Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»)

# ***Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»***

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Кодекс) представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый», независимо от занимаемой должности.

1.2. Ознакомление с положениями Кодекса граждан, поступающих на работу в Учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Учреждения, формирование нетерпимого и неприемлемого отношения к коррупции.

1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и Учреждению.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.7. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Деятельность Учреждения, работников Учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:

*-законность.* Учреждение, работники Учреждения осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Саратовской области, нормативными правовыми актами муниципального образования, Уставом Учреждения, настоящим Кодексом;

*-приоритет прав и законных интересов учреждения, клиентов, деловых партнеров учреждения.* Работники Учреждения исходят из того, что права и законные интересы Учреждения, клиентов, деловых партнеров Учреждения ставятся выше личной заинтересованности работников Учреждения;

*-профессионализм.* Учреждение принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников Учреждения, в том числе путем проведения профессионального обучения. Работники Учреждения стремятся к самостоятельному повышению своего профессионального уровня;

*-независимость.* Работники Учреждения в процессе осуществления деятельности не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут нанести ущерб правам и законным интересам клиентов, деловых партнеров Учреждения;

*-добросовестность.* Работники Учреждения обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к клиентам, деловым партнерам Учреждения. Учреждение обеспечивает все необходимые условия, позволяющие клиенту, а также учредителям, контролирующим его деятельность, получать документы, необходимые для осуществления ими деятельности в соответствии с требованиями законодательства;

*-информационная открытость.* Учреждение осуществляет раскрытие информации о своем правовом статусе, финансовом состоянии, операциях с финансовыми инструментами в процессе осуществления деятельности в соответствии с законодательством;

*-объективность и справедливое отношение.* Учреждение обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем клиентам, деловым партнерам Учреждения.

### **3.ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- 1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- 2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- 3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;
- 4) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений;
- 5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- 6) постоянно стремиться к обеспечению эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении;
- 7) соблюдать правила делового поведения и общения, проявлять корректность и внимательность в обращении с клиентами и деловыми партнерами;
- 8) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- 9) защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;
- 10) соблюдать права клиентов учреждения, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;
- 11) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации Учреждения, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятке;
- 12) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;
- 13) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга, а также деловых партнеров Учреждения;
- 14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

3.2. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен выражать уважение к клиентам, деловым партнерам Учреждения, соответствовать общепринятому деловому (или корпоративному) стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.3. В служебном поведении работника Учреждения недопустимы:

-любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозным предпочтений;

-грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3.4. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, также обязан:

-принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

-принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции;

-своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

#### **4. ТРЕБОВАНИЯ К АНТИКОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ.**

4.1. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не вправе допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. В установленных законодательством Российской Федерации случаях работник Учреждения обязан предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

4.3. Работнику Учреждения в случаях, установленных законодательством, запрещается получать в связи с исполнением должных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

4.4. В указанных случаях подарки, полученные работником Учреждения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения и передаются работником по акту в Учреждение в порядке, предусмотренном нормативным актом Учреждения.

#### **5. ОБРАЩЕНИЕ СО СЛУЖЕБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ**

5.1. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, ставшей известной ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник Учреждения вправе обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(Приложение к Антикоррупционной политике Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»)

**Правила обмена деловыми подарками и  
знаками делового гостеприимства  
в Муниципальном учреждении культуры  
«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (далее – Правила) в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение) разработаны в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения и основаны на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Правила определяют единые для всех работников Учреждения требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.3. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой деловые подарки, знаки делового гостеприимства и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками Учреждения только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности Учреждения.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Целями настоящих Правил являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения;
- осуществление хозяйственной иносящей доход деятельности Учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников Учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий.

**2. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ  
ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

2.1. Обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности Учреждения и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

2.2. Работники Учреждения могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях, определенных настоящим Регламентом обмена деловыми подарками.

2.3. Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и (или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и (или) оказывать влияние на объективность его (ее) деловых суждений и решений.

2.4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники Учреждения обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5. Работники Учреждения не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование имущества Учреждения, в том числе:

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Учреждением каких-либо услуг, осуществления либо неосуществления определенных действий, передачи конфиденциальной информации;

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел Учреждения, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров и иных сделок.

2.6. Работникам Учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

2.7. Организация не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток, или подкупа.

2.8. Подарки и услуги, предоставляемые Учреждением, передаются только от имени Учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника.

2.9. В качестве подарков работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику организации.

2.10. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Учреждения или ее работника.

2.11. Работник, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);

- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;

- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или возратить, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер руководителю Учреждения и продолжить работу в установленном в Учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

2.12. При взаимодействии с лицами, замещающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

2.13. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом Учреждения), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

2.14. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско- правового характера в соответствии с действующим законодательством.

### **3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

3.1. Настоящий Порядок является обязательным для всех и каждого работника Учреждения в период работы в Учреждении.

3.2. Настоящий Порядок подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства – напрямую или через посредников.

от «\_\_\_» февраля 2020г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о Комиссии по противодействию коррупции**  
**в Муниципальном учреждении культуры**  
**«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Комиссия по противодействию коррупции (далее – Комиссия) в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение) является постоянно действующим совещательным органом, созданным в целях противодействия коррупции в деятельности Учреждения.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность во взаимодействии с представительным органом работников работниками Учреждения, адресовавшими письменные обращения по вопросам коррупционных проявлений.

1.3. Комиссия формируется в следующем составе:

- председатель Комиссии;
- секретарь Комиссии;
- члены Комиссии (2 человека).

1.4. Председатель, секретарь и члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах. Председателем Комиссии является руководитель Учреждения.

1.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

**2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

2.1. Основные цели деятельности Комиссии:

- выявление конкретных фактов коррупции в Учреждении;
- выявление причин и условий, способствовавших возникновению коррупции, выработка и реализация системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих коррупцию во всех ее проявлениях.

2.2. Основными задачами деятельности Комиссии являются:

- координация деятельности работников Учреждения по выявлению и пресечению фактов коррупции и ее проявлений, устранению причин и условий, способствующих возникновению коррупции;
- выработка рекомендаций и оптимальных механизмов для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных проявлений деятельности Учреждения;
- оказание консультативной помощи субъектам Политики Учреждения по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников;
- формирование в коллективе Учреждения нетерпимого отношения к коррупционным действиям;
- взаимодействие с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на противодействие коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

**3. ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ**

В целях осуществления своих полномочий Комиссия имеет право:

- запрашивать информацию, разъяснения по рассматриваемым вопросам от должностных лиц, работников, а также, в случае необходимости, приглашать их на свои заседания;
- осуществлять рассмотрение заявлений, сообщений и иных документов, поступивших в Комиссию;

- принимать решения по входящим в ее компетенцию вопросам и выходить с предложениями и рекомендациями к руководству Учреждения;
- решать вопросы организации деятельности Учреждения;
- создавать рабочие группы по вопросам, рассматриваемым Комиссией;
- привлекать к работе в Комиссии должностных лиц, сотрудников Учреждения;
- контролировать выполнение поручений Комиссии в части противодействия коррупции, а также анализировать их ход;
- осуществлять иные действия в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

4.1. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода. В случаях выявления конкретных фактов коррупции в Учреждении, по решению председателя Комиссии могут проводиться внеочередные заседания. Дата и время проведения заседаний, в том числе внеочередных, определяются председателем Комиссии.

4.2. Предложения по повестке дня заседания Комиссии могут вноситься любым членом Комиссии. Повестка дня и порядок рассмотрения вопросов на заседаниях утверждаются председателем Комиссии.

4.3. Заседания Комиссии ведет председатель Комиссии.

4.4. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам. В случае невозможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде. В зависимости от рассматриваемых вопросов к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица.

4.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа членов Комиссии. В случае несогласия с принятым решением член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

4.6. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, к которому прилагаются документы, рассмотренные на заседании Комиссии. В протоколе указываются дата заседания, фамилии присутствовавших на нем лиц, повестка дня, принятые решения и результаты голосования.

4.7. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией.

Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном действующим законодательством об информации, информационных технологиях и о защите информации.

4.8. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии;
- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами;
- ведет протокол заседания Комиссии.

#### **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции и принятием его на заседании Комиссии.

от «\_\_\_» февраля 2020г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке информирования работниками работодателя**  
**о случаях склонения их к совершению**  
**коррупционных нарушений и порядке рассмотрения**  
**таких нарушений**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение), о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.

1.2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

- работники Учреждения - физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;
- уведомление - сообщение работника об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

**2. ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ О**  
**СЛУЧАЯХ СКЛОНЕНИЯ ИХ К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ**  
**НАРУШЕНИЙ**

2.1. Работники обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

2.2. В случае поступления к работнику Учреждения обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня работник организации обязан направить работодателю уведомление в письменной форме.

2.3. При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.

2.4. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним контакт;
- замещаемая должность;
- обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- известные сведения о лице (физическом или юридическом), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- изложение сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предложенная выгода, предполагаемые последствия, иные обстоятельства обращения);
- сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
- сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);

- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
- подпись уведомителя;
- дата составления уведомления.

2.5. Работодатель рассматривает уведомление и передает его должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - журнал) (приложение к настоящему Положению) в день получения уведомления.

2.6. Анонимные уведомления передаются должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для сведения.

2.7. Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.

### **3. ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ ФАКТА КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ РАБОТНИКАМИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.

3.2. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

3.3. Персональный состав комиссии (председатель, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается правовым актом организации.

3.4. В ходе проверки должны быть установлены:

- причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику организации с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- действия (бездействие) работника, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.

3.5. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.

3.6. В заключении указываются:

- состав комиссии;
- сроки проведения проверки;
- составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
- подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;
- причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

3.7. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения.

3.8. Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.

3.9. В случае если факт обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение направляются работодателю для рассмотрения и для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение двух рабочих дней после завершения проверки.

### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Учреждения.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных нормативных актов.

от «\_\_\_» февраля 2020г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**  
**Муниципального учреждения культуры**  
**«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

**3. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег, в том числе на нужды клубного формирования и пр.;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) участников клубных формирований;
- использование и передача третьим лицам персональной информации работников и т.д.;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения.

**4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- 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 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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- 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.
- иные формы разрешения конфликта интересов.

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ВОЗНИКШЕМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение к Положению о конфликте интересов работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»

---

(Ф.И.О. и должность

---

непосредственного руководителя)

---

(Ф.И.О. работника, заполнившего

---

декларацию, должность)

### **Декларация о конфликте интересов**

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый», Положением о конфликте интересов работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение).

#### **1 Внешние интересы или активы**

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как лицо, получающее деньги, финансовую выгоду (долями, паями) или имеете любой другой финансовый интерес:

1.1. В организации, находящейся в деловых отношениях с Учреждением? \_\_\_\_\_

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Учреждением, или ведет с ним переговоры? \_\_\_\_\_

1.3. В деятельности организации – конкуренте или физическом лице – конкуренте Учреждения? \_\_\_\_\_

1.4. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Учреждением? \_\_\_\_\_

В случае положительного ответа на этот вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо Учреждение, ответственное за противодействие коррупции.

1.5. Ответьте «Да» или «Нет» на каждый вопрос. Ответ «Да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем.

Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «Да» в месте, отведенном в конце восьмого раздела. Все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у), родителей (в т.ч. приемных), детей (в т.ч. приемных), родных братьев и сестер.

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В организации, находящейся в деловых отношениях с Учреждением? \_\_\_\_\_

2.2. В организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с Учреждением или ведет с ним переговоры? \_\_\_\_\_

2.3. В организации – конкуренте Учреждения? \_\_\_\_\_

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Учреждения в любой форме, включая, но не ограничивая приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества) или возможности развития бизнеса или бизнес-проектов? \_\_\_\_\_

#### **2 Личные интересы и честное ведение деятельности**

1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес? \_\_\_\_\_

2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на деловые операции между Учреждением и другой организацией (например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Учреждением)? \_\_\_\_\_

3. Производили ли Вы когда-либо платежи от имени Учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на сделку между Учреждением и другой организацией (например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Учреждением)? \_\_\_\_\_

### 3. Взаимоотношения с государственными служащими

1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности Учреждения? \_\_\_\_\_

### 4. Служебная информация

1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об Учреждении? \_\_\_\_\_

2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах какому-либо лицу или организации конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), принадлежащую Учреждению и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для Учреждения во время исполнения своих обязанностей?

### 5. Ресурсы Учреждения

1. Использовали ли Вы средства Учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Учреждения или вызвать конфликт с интересами Учреждения?

2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой или хозяйственной деятельности вне занятости в Учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде, третьей стороны ресурсов и информации, принадлежащих Учреждению? \_\_\_\_\_

### 6. Равные права работников

1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством? \_\_\_\_\_

2. Работает ли в Учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? \_\_\_\_\_

3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Учреждение или давали оценку их работе? Продвигали ли Вы их на высшие должности, оценивали ли Вы их работу и определяли размер их заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? \_\_\_\_\_

### 7 Другие вопросы

1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? \_\_\_\_\_

2. В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов 1-7 необходимо изложить более подробную информацию (объяснить причины, обстоятельства):

---

---

---

---

---

## 8 Декларация о доходах

1. Какие, по Вашим подсчетам, доходы по месту основной работы за последний месяц получили Вы и члены Вашей семьи (суммарно)? \_\_\_\_\_
2. Какие, по Вашим подсчетам, доходы за последний месяц получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы (суммарно)? \_\_\_\_\_

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись: \_\_\_\_\_

Талон-уведомление  
(корешок)

Талон-уведомление

Я (Ф.И.О. полностью),

Я (Ф.И.О. полностью),

Должность \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Время \_\_\_\_\_

Время \_\_\_\_\_

Принял(а) уведомление о факте(ах) склонения к совершению коррупционных правонарушений в МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»

Подпись \_\_\_\_\_

Принял(а) уведомление о факте(ах) склонения к совершению коррупционных правонарушений в МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»  
Подпись \_\_\_\_\_

От:  
Ф.И.О.

От:  
Ф.И.О.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись уведомителя \_\_\_\_\_

Подпись уведомителя \_\_\_\_\_

от «\_\_\_» февраля 2020г. № \_\_\_\_\_

**План мероприятий  
по противодействию коррупции в сфере деятельности  
Муниципального учреждения культуры  
«Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»  
на 2020-2021 г.г.**

Цель Плана: создание условий для нравственно-психологической атмосферы и внедрения организационно-правовых механизмов, направленных на эффективное противодействие коррупции в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение).

Задачи:

- разделение выполнения функций, связанных с коррупционными рисками, между работниками, введение дополнительного контроля выполнения такой функции;
- разработка мер, направленных на обеспечение «прозрачности» действий ответственных лиц в условиях коррупционной ответственности;
- разработка и внедрение организационно-правовых механизмов, исключающих возможность коррупционных действий;
- содействие реализации прав работников и Учреждения на доступ информации о фактах и коррупционных факторах.

Содержание деятельности	Сроки проведения мероприятий	Ответственные
1 Меры по формированию правовой культуры в области противодействия коррупции	Постоянно	Руководитель
1.1. Мониторинг изменений в действующем законодательстве в области коррупции	Февраль 2020 г.	Руководитель
1.2. Издание приказа об утверждении состава Комиссии по противодействию коррупции	Постоянно	Руководитель
1.3. Корректировка должностных инструкций при введении или изменении нормативных правовых актов	Март 2020 г.	Руководитель
1.4. Ознакомление работников с НПА по антикоррупционной деятельности	Постоянно	Руководитель
1.5. Размещение на официальном сайте МУК «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» материалов о принимаемых	Постоянно	Лицо, ответственное за организацию противодействия коррупции

мерах по противодействию коррупции.		
1.6. Составление, заполнение документов, справок, отчетности не допуская искажения, сокрытия или предоставления заведомо ложных сведений в отчетных документах, справках	Постоянно	Руководитель
1.7. Обеспечение «прозрачности» действий в условиях коррупционной ответственности	Постоянно	Руководитель
2. Меры по совершенствованию функционирования Учреждения в условиях противодействия коррупции	Постоянно	Руководитель
2.1. Организация проверки достоверности предоставленных персональных данных	Постоянно	Руководитель
2.2. Проведение оперативных совещаний, индивидуальное консультирование работников по вопросам противодействия коррупции	Постоянно	Руководитель
2.3. Анализ поступающих жалоб и обращений работников по фактам коррупции.	Постоянно	Руководитель
3 Меры по правовому просвещению и повышению антикоррупционной компетентности работников	Постоянно	Руководитель
3.1. Мониторинг профессиональной подготовки работников учреждений культуры, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	Постоянно	Руководитель

от «\_\_\_» февраля 2020г. № \_\_\_\_\_

## **Оценка коррупционных рисков деятельности Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Муниципального учреждения культуры «Дом культуры городского округа ЗАТО Светлый» (далее – Учреждение), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

### **2. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ**

2.1 Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

2.1.1 деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

2.1.2 для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

2.1.3 для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

- должности в Учреждении, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

2.1.4 на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков Учреждения;

2.1.5 формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

2.1.6 разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

### **3. КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ**

3.1. В таблице коррупционных рисков представлены схемы, по общепринятым стандартам, считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению фактов коррупционной направленности.

№ п/п	Коррупционные риски	Ответственные лица	Описание зоны коррупционного риска
1.	Организация производственной деятельности Учреждения	Директор	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников. Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.

			Предоставление, не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу
2.	Принятие локальных актов, противоречащих законодательству о противодействии коррупции	Директор	Наличие коррупциогенных фактов в локальных правовых актах, регламентирующих деятельность Учреждения
3.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления правоохранительных органах и различных организациях	Работники Учреждения, уполномоченные директором Учреждения представлять интересы Учреждения	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий
4.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Директор, материально-ответственные лица	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества
5.	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	Директор	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах. Осуществление нецелесообразных покупок. Размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж, которой является его родственник
6.	Составление, заполнение документов, справок, отчетных документов, являющихся существенным элементом служебной деятельности	Директор, специалисты	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в справках гражданам, отчетности
7.	Оплата труда	Директор	Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. Завышение показателей по стимулирующим выплатам.
8.	Работа со служебной информацией, документами	Директор, специалисты	Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам

9.	Проведение аттестации работников	Директор	Необъективная оценка деятельности работников, завышение результативности труда
----	----------------------------------	----------	--

3.2. Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков:

3.2.1. К данным мероприятиям можно отнести:

- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (служебная корреспонденция);
- совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий.

3.2.2. В целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию антикоррупционных мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. При этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.