Антикоррупционная политика
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Сыктывдинская централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика муниципального бюджетного учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» (МБУК «СЦБС») (далее Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);
- Уставом МБУК «Сыктывдинская централизованная библиотечная система»

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

Коррупция:

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

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:

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.

Предупреждение коррупции — деятельность организации, направления на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений. Организация — юридическое лицо

независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде 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 (работе).

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Коррупционное правонарушение - отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.

2. Цели и задачи Положения

2.1 Целью Положения является обеспечение работы по предупреждению коррупции в МБУК «СЦБС»

2.2. Задачами Положения являются:

- информирование работников МБУК «СЦБС» о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов предупреждения коррупции, направлений деятельности и мер по предупреждению коррупции в МБУК «СЦБС»;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику коррупции в МБУК «СЦБС».

3. Основные принципы предупреждения коррупции в МБУК «СЦБС»

3.1. Система мер предупреждения коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики МБУК «СЦБС» действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждениям.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4 Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.5 Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения МБУК «СЦБС», ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников МБУК «СЦБС» 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 за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости (прозрачности) деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а также общественности о принятых в МБУК «СЦБС» 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 их исполнения.

4. Антикоррупционная политика МБУК «СЦБС»

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

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

4.1.2. Сведения о реализуемой в МБУК «СЦБС» антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками МБУК «СЦБС».

4.2. Информирование работников о принятой в МБУК «СЦБС» антикоррупционной политике:

4.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников МБУК «СЦБС» под роспись.

4.2. 2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к текстам локальных нормативных актов касающихся антикоррупционной политики

4.3. Реализация предусмотренных антикоррупционных мер:

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности МБУК «СЦБС». Для реализации указанной политики разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

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

4.4.1. В МБУК «СЦБС» 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.

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.

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

4.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники, находящиеся с ней 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 МБУК «СЦБС» вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых с контрагентами.

4.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением коррупции.

4.6.1. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;
- документом о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- должностными инструкциями работников;
- при необходимости иными локальными правовыми актами, принимаемыми в МБУК «СЦБС»

4.6.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МБУК «СЦБС»
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МБУК «СЦБС»;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство МБУК «СЦБС» о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю или соответствующему ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

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

4.6.4. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением 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 МБУК «СЦБС» антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в МБУК «СЦБС» в целях предупреждения коррупции.

5. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения в МБУК «СЦБС».

В учреждении реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

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

- разработка и принятие Антикоррупционной Политики;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;
- ведение при необходимости в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной анти коррупционной 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;
- разработка и введение Кодекса этики и служебного поведения;
- разработка Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности МБУК «СЦБС», наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
- разработка и введение иных необходимых процедур.

5.1.3. В части обучения и информирования работников:

- своевременное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения коррупции в МБУК «СЦБС»;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля МБУК «СЦБС» требованиям анти коррупционной политики.

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов.

5.1.5. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по предупреждению коррупции;
- подготовка и распространение отчетных (в т.ч. на сайте МБУК «СЦБС» в сети Интернет) материалов о проводимой работе и результатах в сфере предупреждения коррупции.

5.2. Приказом директора утверждается «План мероприятий по предупреждению коррупции в МБУК «СЦБС» на текущий год.

6. Комиссия по предупреждению коррупции в МБУК «СЦБС»

С целью предупреждения коррупции приказом директора создаётся постоянно действующая комиссия по противодействию коррупции в учреждении, а так же

разрабатывается и утверждается «Положение о комиссии по противодействию коррупции» в МБУК «СЦБС».

6.1. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение директору проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- 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 или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности МБУК «СЦБС» по вопросам предупреждения 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 учреждения.

7. Оценка коррупционных рисков в МБУК «СЦБС»

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

7.1. В МБУК «СЦБС» выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

7.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- оказание платных услуг по деятельности библиотеки;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

7.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство (директор и его заместители);
- руководители структурных подразделений (отделов);
- иные работники.

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

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности по осуществлению основных функций, установленных законодательством о библиотечном деле;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности МБУК «СЦБС» по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности МБУК «СЦБС» 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 является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

8.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников основной категории работников ГБУ «НБРК» в учреждении разрабатывается и принимается «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов»

8.3. «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов» - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУК «СЦБС».

8.4. Основные принципы управления конфликтом интересов - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУК «СЦБС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов учреждения 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).

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУК «СЦБС» - 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.

8.6. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником:

- 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.

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

8.8. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУК «СЦБС»

- увольнение работника из МБУК «СЦБС» 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 МБУК «СЦБС»:

9.1.1. Работник 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 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 принимает решение о закупке для МБУК «СЦБС» товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

9.1.5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения МБУК «СЦБС», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с МБУК «СЦБС», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

9.1.8. Работник библиотеки или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с МБУК «СЦБС» намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

9.1.10. Работник МБУК «СЦБС» 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 МБУК «СЦБС»

9.2. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру МБУК «СЦБС»

9.3. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников МБУК «СЦБС», 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.

11. Обучение и консультирование работников

11.1. При организации обучения работников вопросам профилактики коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

11.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам предупреждения коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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 коррупции.

11.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение вопросам профилактики коррупции непосредственно при приёме на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением коррупции;
- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в антикоррупционной сфере на должном уровне;

11.4. Консультирование:

- по вопросам предупреждения коррупции осуществляется в индивидуальном порядке;
- по частным вопросам предупреждения коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

Ответственным лицом за проведение консультирования является председатель комиссии по противодействию коррупции.

12. Мероприятия по реализации Антикоррупционной политики.

Для реализации настоящей Антикоррупционной политики разрабатываются, утверждаются и исполняются локальные правовые акты