

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора учреждения от  
01.09.2016 г. № 44/1 - ОД

## **АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА**

государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области  
«Государственный академический Северный русский народный хор»

### **I. Общие положения**

1.1. Анतिकоррупционная политика государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Государственный академический Северный русский народный хор» (далее – ГБУК АО «Северный хор», учреждение) разработана на основе Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 "Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции" и иных законодательных актов, регулирующих права, обязанности и ответственность учреждения и его работников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

1.2. Настоящая Анतिकоррупционная политика является внутренним нормативно-правовым документом государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Государственный академический Северный русский народный хор», направленным на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения, обязательным для применения его работниками и представителями.

1.3. Анतिकоррупционная политика учреждения исходит из принципа неприятия всех форм коррупционного поведения как противоправного деяния, порождающего угрозы для стабильного и устойчивого развития учреждения, подрывающего нравственные устои, ценности и добросовестную конкуренцию и создающего условия для распространения иных форм преступной деятельности.

1.4. Основными целями Анतिकоррупционной политики ГБУК АО «Северный хор» являются –

- формирование единого подхода у всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности, физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основании гражданско-правовых договоров, контрагентов и иных лиц к обеспечению работы по противодействию коррупции в учреждении, неприятию коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность;

- обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в учреждении.

1.5. Для достижения поставленных целей сформированы следующие задачи внедрения Антикоррупционной политики в учреждении –

- информирование работников о нормативно-правовом обеспечении деятельности, а также их правах и обязанностях по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении;
- формирование у работников, контрагентов, посетителей учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

## **II. Термины и определения, используемые в Антикоррупционной политике**

2.1. **Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

2.2. **Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. **Предупреждение коррупции** - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

2.4. **Организация/учреждение** - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

2.6. **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.

2.7. **Коммерческий подкуп** - незаконные 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).

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

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

### **III. Основные принципы противодействия коррупции в учреждении**

3.1. Реализация мер противодействия коррупции в ГБУК АО «Северный хор» основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. **Принцип полного и безусловного соответствия политики и деятельности учреждения действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам.**

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

**3.1.2. Принцип личного примера руководства.**

Ключевая роль руководителя и администрации учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

**3.1.3. Принцип вовлеченности работников.**

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

**3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.**

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данного учреждения коррупционных рисков.

**3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.**

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

**3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.**

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

**3.1.7. Принцип публичности и открытости деятельности учреждения.**

Информирование контрагентов, деловых партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения финансово-хозяйственной деятельности.

**3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.**

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

**3.1.9. Признание, обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина.**

Учреждение исходит из того, что права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью, в связи с чем допускается ограничение прав работников только в установленных законом пределах.

**3.1.10. Принцип комплексного использования организационных, информационных, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер по противодействию коррупции.**

Принимаемые антикоррупционные меры должны носить системный и комплексный характер и включать в себя все доступные законные методы и средства по борьбе с коррупцией.

#### 3.1.11. *Принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.*

Принятие необходимых антикоррупционных мер должно иметь приоритет перед текущими интересами работников и учреждения.

### **IV. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, подпадающих под ее действие**

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГБУК АО «Северный хор», находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- 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 совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать директора учреждения или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора учреждения или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- сообщить директору учреждения или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передачи уполномоченным лицам документов и информации, содержащей данные о коррупционных нарушениях, не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

4.3. Порядок уведомления работодателя сотрудниками о конфликте интересов и коррупционных нарушениях определен в отдельном локальном документе учреждения.

4.4. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции в учреждении может повлечь дисциплинарную

ответственность вплоть до расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Специальные обязанности устанавливаются для ответственного лица за предупреждение и противодействие коррупции в учреждении, на которого эти обязанности возлагаются приказом директора учреждения. Подчиняется ответственное лицо за предупреждение и противодействие коррупции непосредственно директору учреждения.

В обязанности ответственного лица за предупреждение и противодействие коррупции входит:

- 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 учреждения;

- 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения.

4.6. Ответственное лицо для выполнения возложенных на него задач вправе привлекать других работников учреждения в пределах его полномочий, должностных инструкций и трудовых договоров.

4.7. Учреждение вправе включать предусмотренные Антикоррупционной политикой права и обязанности работников, в заключаемые с ними трудовые договоры, соглашения и должностные инструкции.

## **V. Основные направления деятельности учреждения по повышению эффективности противодействия коррупции**

К основным направлениям деятельности ГБУК АО «Северный хор» в этой сфере относится –

5.1. Принятие мер, направленных на привлечение работников и граждан к активному участию в противодействии возможной коррупции в учреждении, сконцентрированных на формировании в учреждении негативного отношения к коррупционному поведению.

5.2. Совершенствование системы, структуры и кадровой деятельности учреждения с учетом требований к проведению антикоррупционных мероприятий.

5.3. Совершенствование порядка использования имущества учреждения, а также порядка его отчуждения и передачи прав на его использование с целью установления барьеров и ограничений к совершению коррупционных нарушений.

5.4. Усиление контроля над решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан, организаций, государственных и муниципальных органов власти и управления, а также иных лиц.

5.5. Создание эффективного механизма воздействия работников учреждения с правоохранительными органами, гражданами, институтами гражданского общества, а также иными заинтересованными лицами по вопросам противодействия коррупции.

5.6. Обеспечение доступа общественности к открытой информации о деятельности учреждения.

5.7. Повышение ответственности работников учреждения за неприятие мер по устранению причин, способствующих коррупции.

5.8. Ведение эффективного внутреннего контроля, включая проверки бухгалтерской, учетной и кадровой деятельности, контроля за правильностью оформления финансовых и иных операций, предполагающих коррупционные риски.

## **VI. Перечень антикоррупционных мероприятий учреждения**

**6.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений –**

- разработка и принятие Кодекса профессиональной этики работников ГБУК АО «Северный хор»;
- разработка и внедрения положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;
- разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки.

## ***6.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур –***

- введение процедуры информирования работодателя работниками учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.д.);
- введение процедуры информирования работодателя о коррупционных нарушениях других работников, контрагентов и иных лиц, порядка рассмотрения таких обращений;
- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;
- введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных нарушениях, от формальных и неформальных санкций;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, разработка соответствующих антикоррупционных мер.

## ***6.3. Обучение и информирование работников –***

- ежегодное ознакомление работников с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

## ***6.4. Обеспечение системы внутреннего контроля и аудита учреждения требованиям антикоррупционной политики –***

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и т.д.;
- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур, эффективности использования бюджетных средств и средств из внебюджетных источников при проведении закупок для нужд учреждения;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

## ***6.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов –***

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



6.6. Во исполнение требований Антикоррупционной политики учреждением ежегодно разрабатывается и утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий, в котором для каждого мероприятия указываются сроки его проведения и ответственный исполнитель.

## **VII. Консультирование и обучение работников учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции**

7.1. Организация обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции осуществляется с учетом целей и задач обучения, в частности, по следующей тематике:

7.1.1. юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

7.1.2. ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;

7.1.3. выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

7.1.4. поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

7.1.5. взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

7.2. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

## **VIII. Ответственность работников учреждения за несоблюдение требований Антикоррупционной политики**

8.1. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Антикоррупционной политикой учреждения и локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в учреждении.

8.2. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

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

## **IX. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику ГБУК АО «Северный хор»**

9.1. За ходом реализации и эффективности Антикоррупционной политики в учреждении осуществляется постоянный мониторинг.

9.2. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, обязано ежегодно представлять директору учреждения соответствующий отчет.

9.3. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

9.4. Предложения по пересмотру Антикоррупционной политики вправе вносить любой работник учреждения, как в письменной, так и в устной форме.

9.5. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, законодательство о противодействии коррупции и т.д.

9.5. Решение о пересмотре Антикоррупционной политики принимает комиссия по противодействию коррупции учреждения.

## **X. Заключительные положения**

10.1. Утвержденная Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности учреждения. Директор учреждения должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

10.2. Работники учреждения должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящей Антикоррупционной политики, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в учреждении.

10.3. Дополнительно к взятым на себя обязательствам и гарантиям по антикоррупционной политике ГБУК АО «Северный хор» вправе принимать иные меры, в том числе, связанные с направлением работников на обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции, проведением плановых и внеплановых проверок экономической обоснованности финансовых и хозяйственных операций, документации и отчетности, внедрением стандартов поведения работников и т.д.

10.4. Утвержденная Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись. Ознакомление с Антикоррупционной политикой работников, принимаемых на работу в учреждение, также является обязательным требованием.

