

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
ПИЖАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

26.04.2022

№ 54

пгт Пижанка

**Об утверждении стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы муниципального учреждения Управления культуры Пижанского муниципального округа Кировской области**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы муниципального учреждения Управления культуры Пижанского муниципального округа Кировской области, согласно приложению.

2. Руководителям подведомственных муниципальному учреждению Управлению культуры Пижанского муниципального округа Кировской области разработать и утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы в подведомственных Учреждениях.

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

Начальник Управления культуры  
Пижанского муниципального округа

В.В. Ведерникова

## Приложение

### УТВЕРЖДЕНЫ

приказом муниципального учреждения  
Управления культуры Пижанского  
муниципального округа Кировской  
области от 26.04.2022 № 54

## **Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы муниципального учреждения Управления культуры Пижанского муниципального округа Кировской области**

### **Термины и определения**

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 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.

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

**Взятка** - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коммерческий подкуп** - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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 организации) которой он является.

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

## **1. Основные принципы противодействия коррупции в муниципальном учреждении Управления культуры Пижанского муниципального округа Кировской области**

**1.1 Принцип соответствия политики муниципального учреждения  
Управления культуры Пижанского муниципального округа Кировской области  
(далее – Управление культуры) 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 Управлению культуры.

### **1.2. Принцип личного примера руководства.**

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

### **1.3. Принцип вовлеченности работников.**

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

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

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Управления культуры, его руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Управления культуры коррупционных рисков.

### **1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.**

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

### **1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.**

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

### **1.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.**

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

## **2. Общие подходы к реализации антикоррупционной политики**

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

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

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Управления культуры;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Управления культуры;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Управления культуры или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

## **3. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции**

Управление культуры определяет должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, в обязанности которого включаются:

- разработка и представление на утверждение локальных нормативных актов Управления культуры, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- 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 Управления культуры или иными лицами;

- 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 Управления культуры по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Управления культуры.

#### **4. Оценка коррупционных рисков**

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Управления культуры и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность Управления культуры в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- выделить «критические точки» - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

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

о характеристике выгоды или преимущества, которое может быть получено Управлением культуры или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

о должности в Управлении культуры, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц Управления культуры;

о необходимости, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

о вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

#### **3. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Управления культуры могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

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

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

Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Управления культуры 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Управления культуры;
- увольнение работника из Управления культуры 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Управления культуры.

## **5. Обращение с подарками**

По отношению к подаркам в Управлении культуры сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий.

Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителя и других работников.

Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Управления культуры своей деятельности.

Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

## **6. Внедрение стандартов поведения работников Управления культуры**

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Управления культуры. В этих целях Управление культуры разрабатывает и принимает кодекс этики и служебного поведения работников Управления культуры. При этом

следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Как правило, кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и Управления культуры в целом.

## **7. Консультирование и обучение работников Управления культуры**

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Управления культуры по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Управления культуры;
- 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 и противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

## **8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями- контрагентами**

Антикоррупционная работа, осуществляемая при взаимодействии с организациями-контрагентами, заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае Управлению культуры необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Управления культуры в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

## **9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Управления культуры по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

Руководству Управления культуры и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

## **6. Конфиденциальность**

Работникам Управления культуры запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Управлением культуры.

Передача информации внутри Управления культуры осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.