

**Министерство культуры
Вологодской области**

**Бюджетное учреждение культуры Вологодской области
«Вологодский областной театр юного зрителя»
(БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ»)**

ПРИКАЗ

От 29.12.2024 г.

№ 148

г.Вологда

**Об утверждении программы обучения работников
БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ»
вопросам профилактики и противодействия коррупции на 2025 год**

С целью антикоррупционного просвещения работников БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ» и реализации системы обучения работников вопросам профилактики и противодействия коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу обучения, в том числе периодического обучения и дополнительного обучения, работников БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ» вопросам профилактики и противодействия коррупции на 2025 год (приложение 1).
2. Утвердить для итоговой проверки уровня знаний при периодическом обучении работников БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ» бланк теста и критерии оценки выполнения теста (приложение 2).
3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2025 года.

Директор



А.О. Журавлева

С учетом мнения общественной организации - первичной профсоюзной организации
Председатель первичной профсоюзной организации
«__» _____ 2024 года



Программа обучения
работников БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ»
вопросам профилактики и противодействия коррупции
на 2025 год

Периодическое обучение работников – в 1 квартале 2025 года
Лекция по основам антикоррупционного законодательства и противодействия
коррупции в Учреждении

	Наименование разделов и тем	Продолжительность (в мин.)
	Понятие коррупции и правовые основы противодействия коррупционным правонарушениям. Действующее российское законодательство в сфере противодействия коррупции. Международные правовые акты в сфере противодействия коррупции	5
	Профилактика коррупции в Учреждении. Антикоррупционная политика Учреждения. Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения. Правила обмена деловыми подарками	15
	Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении и порядок уведомления работниками Учреждения работодателя, органов прокуратуры или других государственных органов обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений	20
	Типовые ситуации конфликта интересов в Учреждении	5
ИТОГО:		45

**I. Понятие коррупции и правовые основы
противодействия коррупционным правонарушениям**

1.1. В сфере противодействия коррупции используются понятия, применяемые в значениях, определенных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с последующими изменениями):

коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения

вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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

1.2. Действующее российское законодательство в сфере противодействия коррупции. Основопологающим нормативным правовым актом в сфере противодействия коррупции в Российской Федерации является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Закон о противодействии коррупции) (с последующими изменениями). Законом о противодействии коррупции устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3. Международные правовые акты в сфере противодействия коррупции.

1.3.1. Конвенция против коррупции Организации Объединенных Наций была принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31 октября 2003 года. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН против коррупции (далее - Конвенция против коррупции) в 2006 году (8 марта 2006 года был принят Федеральный закон №40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»). Конвенция против коррупции является одним из самых разносторонних и всеобъемлющих международных соглашений, посвященных вопросам противодействия коррупции, в том числе посредством налаживания соответствующих механизмов международного сотрудничества. Ряд положений Конвенции против коррупции касаются противодействия коррупции в коммерческих организациях, а также подкупа иностранных должностных лиц. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

-признание определенных действий в качестве уголовно наказуемых преступлений;

-принятие мер по противодействию коррупционным преступлениям в частном секторе;

-установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных преступлений.

1.3.2. Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию. Конвенция заключена в г. Страсбурге 4 ноября 1999 года, вступила в силу 1 ноября 2003 года. Российской Федерацией Конвенция не ратифицирована.

1.3.3. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию Совета Европы была принята 27 января 1999 года и ратифицирована Российской Федерацией в 2006 году. Федеральным законом от 28 февраля 2023 года №42-ФЗ «О денонсации Российской Федерацией Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию» Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию денонсирована.

Отдельные положения Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию касаются противодействия коррупции в частном секторе экономики государств-участников. Среди этих положений следует выделить следующие сферы регулирования:

-признание определенных действий в качестве преступлений;

-установление ответственности юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений.

II. Профилактика коррупции в Учреждении.

Антикоррупционная политика Учреждения. Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов. Правила обмена деловыми подарками

2.1. С целью профилактики коррупции работников в БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ» (далее – Учреждение) проведена следующая работа:

назначено лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции;

утверждена Антикоррупционная политика Учреждения;

утвержден Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;

утверждены Положение о конфликте интересов и Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов в Учреждении;

утверждены Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

утвержден Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

утверждено Положение об оценке коррупционных рисков;

утвержден Порядок организации работы телефона «горячей линии» для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции в Учреждении;

создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов;

ежегодно утверждается план противодействия коррупции и готовится отчет о его исполнении;

ежеквартально проводится анализ и оценка эффективности принимаемых мер по противодействию коррупции в Учреждении, утверждаемый руководителем Учреждения;

ежегодно проводится обучение работников вопросам профилактики и противодействия коррупции, при приеме на работу проводятся обучающие мероприятия;

на официальном сайте Учреждения создан раздел «Противодействие коррупции»;

информация по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении размещается на стенде в здании театра по адресу г. Вологда, ул. Октябрьская, д.2, 1 этаж;

руководитель Учреждения ежегодно представляет сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Все работники Учреждения обязаны руководствоваться и неукоснительно соблюдать требования и принципы Антикоррупционной политики, соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения.

2.2. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс закрепленных в утвержденном Положении взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Целями Антикоррупционной политики Учреждения являются:

- обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям антикоррупционного законодательства;
- повышение открытости и прозрачности деятельности Учреждения;
- минимизация коррупционных рисков деятельности руководителя и работников Учреждения;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении;
- формирование у работников Учреждения нетерпимого отношения к коррупционному поведению.

Руководитель и работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться и неукоснительно соблюдать требования и принципы антикоррупционной политики Учреждения;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть принято окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Учреждения.

Работник Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре, о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

-незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре, о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами театра или иными лицами;

-сообщать непосредственному руководителю/лицу, ответственному за профилактику и противодействие коррупции в театре, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

Антикоррупционная политика Учреждения основывается на следующих основных принципах:

а) принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам права.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству о противодействии коррупции и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, действие которых распространяется на Учреждение;

б) принцип личного примера руководителя.

Ключевая роль руководителя Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении;

в) принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства, обеспечение их активного участия в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

г) принцип соразмерности антикоррупционных процедур коррупционным рискам.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения руководителя Учреждения, работников Учреждения в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

д) принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Реализация антикоррупционных мероприятий в Учреждении простыми способами, имеющими низкую стоимость и приносящими требуемый (достаточный) результат;

е) принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для руководителя Учреждения и 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 руководителя Учреждения за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения;

ж) принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах;

з) принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Проведение ежеквартального анализа и оценки эффективности принимаемых мер по противодействию коррупции в Учреждении.

Антикоррупционная политика Учреждения распространяется на руководителя Учреждения и работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Нормы Антикоррупционной политики Учреждения могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае, если это закреплено в договорах, заключаемых Учреждением с такими лицами.

Учреждение принимает на себя обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных преступлений, о которых Учреждению стало известно.

Обязанность по сообщению в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных преступлений, о которых стало известно Учреждению, закрепляется за лицом, ответственным за профилактику и противодействие коррупции в театре.

Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников Учреждения, сообщивших в органы, уполномоченные на осуществление государственного контроля (надзора), и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению или совершении коррупционного преступления.

2.3. Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения.

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения и обеспечение единых норм их поведения.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение ими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

- законность;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- справедливость;
- информационная открытость;
- ответственность;

– объективность при принятии решений.

Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Вологодской области и локальных документов Учреждения;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;
- г) при исполнении должностных обязанностей быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, организаций;
- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе, для неимущих, социально-уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- е) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- к) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при должностном взаимодействии с ними;
- л) не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;
- м) уведомлять руководителя Учреждения, лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- н) незамедлительно уведомлять руководителя Учреждения, лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре, о ставших им известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов

и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;

о) не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, и служебную информацию и иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

п) не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

р) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Учреждения и/или Учреждению;

с) не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

т) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;

у) соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

ф) 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;

х) 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;

ц) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;

ч) не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам.

Руководитель Учреждения и руководители структурных (обособленных структурных) подразделений Учреждения должны быть для работников Учреждения образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Руководитель Учреждения и руководители структурных (обособленных структурных) подразделений Учреждения:

а) принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, по предупреждению коррупции;

б) содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

- в) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуются принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;
- г) не допускают по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;
- д) проявляют заботу о подчиненных, вникают в их проблемы и нужды, содействуют принятию законных и обоснованных решений, способствуют профессиональному и должностному росту работников;
- е) организуют оказание поддержки и помощи молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

Этические нормы служебного поведения работников.

В должностном поведении работнику Учреждения необходимо руководствоваться тем, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации, человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени;

В должностном поведении работник Учреждения воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Работники Учреждения призваны способствовать своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

При возникновении конфликтной ситуации между структурными (обособленными структурными) подразделениями Учреждения, работниками Учреждения приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

Нарушение работниками Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

2.4. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя и работников Учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь Учреждения работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо оказывать услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет.

Получение денег работниками Учреждения в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

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

Работник, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, 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);
- исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение;
- в случае получения подарка, работник Учреждения обязан передать его с соответствующей служебной запиской руководителю Учреждения. Порядок передачи и хранения подарков утверждается соответствующим локальным актом Учреждения.

III. Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении и порядок уведомления работниками

Учреждения работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений

3.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также

братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении и уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Предотвращением и урегулированием конфликта интересов в Учреждении занимаются:

- непосредственно сам работник Учреждения;
- непосредственный руководитель работника Учреждения;
- лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре;
- руководитель Учреждения;
- комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

3.3. Конфликт интересов в Учреждении может быть предотвращен при выполнении следующих мер работниками Учреждения:

- обеспечение постоянного самоконтроля;
- руководство исключительно предписаниями нормативных правовых и локальных нормативных актов, трудовым договором;
- строгое соблюдение антикоррупционных обязанностей;
- объективность и беспристрастность, игнорирование любых личных выгод, пресечение возникающих побуждений оказать кому-либо неправомерную услугу или незаконное предпочтение;
- обеспечение соблюдения отсутствия зависимости принимаемых решений от семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений;
- использование процедуры согласования сделок.

3.4. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован при выполнении следующих мер:

- усиление контроля за исполнением работником Учреждения трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 трудовых обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, исключаящих конфликт интересов;

-изменение подчиненности работника Учреждения, исключаящей конфликт интересов;

-отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

-иные способы урегулирования конфликта интересов по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов.

3.5. При принятии решения о выборе конкретной меры урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Передача работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов и имеющим возможность давать поручения или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему работников Учреждения, полномочий по принятию решений (участию в принятии решений) подчиненным или подконтрольным работникам Учреждения в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, не может рассматриваться как мера по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.6. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения по форме, утвержденной приказом директора.

3.7. В случае если работник Учреждения находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

3.8. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

3.9. Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в соответствии с утвержденным Порядком уведомления.

3.10. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре.

Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером в журнале учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений по утвержденной форме. В случае представления уведомления работником Учреждения лично регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

Копия поступившего уведомления с регистрационным номером, датой и подписью принимающего лица выдается работнику Учреждения для подтверждения принятия и регистрации сведений.

3.11. В случае если из уведомления работника следует, что он не уведомил органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, работодатель незамедлительно после поступления к нему уведомления от работника направляет его копию в один из вышеуказанных органов.

3.12. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении, проверка по данному уведомлению организуется в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации и законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности, для чего поступившее уведомление незамедлительно направляется в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

3.13. После регистрации уведомление в течение рабочего дня передается для рассмотрения руководителю Учреждения. Информация о поступлении уведомления после его регистрации в течение рабочего дня направляется в орган исполнительной государственной власти области, осуществляющий функции учредителя Учреждения.

3.14. Поступившее на имя работодателя уведомление является основанием для принятия им решения о проведении проверки сведений, содержащихся в уведомлении, которое в течение трех рабочих дней со дня получения уведомления оформляется соответствующим локальным актом.

3.15. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления.

3.16. С целью организации проверки руководитель Учреждения создает комиссию по рассмотрению факта обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

3.17. Комиссия направляет заключение руководителю Учреждения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

3.18. В случае наличия признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений руководитель Учреждения с учетом заключения комиссии в течение двух рабочих дней принимает одно из следующих решений:

о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

об исключении возможности принятия работником, подавшим уведомление, работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

о необходимости внесения изменений в локальные акты Учреждения с целью устранения условий, способствовавших обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

о незамедлительной передаче материалов проверки в органы прокуратуры, правоохранительные органы;

о проведении служебной проверки в отношении работника.

3.19. При наличии в заключении информации об отсутствии признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

руководитель Учреждения в течение двух рабочих дней принимает решение о принятии результатов проверки к сведению.

3.20. В течение пяти рабочих дней со дня получения информации о решении руководителя Учреждения, лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции в театре, в письменной форме сообщает работнику, подавшему уведомление, о принятом решении.

3.21. Решение, принятое руководителем Учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

3.22. Материалы проверки хранятся по месту работы лица, ответственного за профилактику и противодействие коррупции в театре.

IV. Типовые ситуации конфликта интересов в Учреждении

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения определены следующие типовые ситуации конфликта интересов:

- в принятии решения об установлении доплат, премиальных выплат участвует работник Учреждения, заинтересованный в этом решении в отношении самого себя и лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

- в принятии решения об установлении доплат, премиальных выплат участвует работник Учреждения, который дает поручение или оказывает иное влияние на подчиненных, подконтрольных лиц, в компетенцию которых входит непосредственное совершение действий (бездействие) по установлению доплат, премиальных выплат работнику Учреждения и (или) связанным с ним лицам;

типовые ситуации, применяемые непосредственно для целей закупок:

- в конкурентных процедурах по определению поставщика (подрядчика, исполнителя) участвует организация, в которой работает близкий родственник члена комиссии либо иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки;

- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой у члена комиссии либо иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки, имеется доля участия в уставном капитале (такие лица являются учредителями (соучредителями));

- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой раньше работал член комиссии либо иной работник, заинтересованный в осуществлении закупки;

- в закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, участвуют работники, чьи родственники или иные лица, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения, владеют исключительными правами;

- в конкурентных процедурах участвует организация, ценные бумаги которой имеются в собственности у члена комиссии либо у иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки, в том числе иных лиц, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения.

Дополнительное обучение сотрудников администрации театра – в 4 квартале 2025 года

Лекция на тему «Противодействие коррупции в учреждениях социо-культурной сферы»

	Наименование разделов и тем	Продолжительность (в мин.)
	Коррупция в учреждении культуры: проводим профилактику	30
	Обсуждения и вопросы	15
	ИТОГО:	45

В широком смысле коррупция - это использование должностным лицом для личной выгоды своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей, противоречащее законодательству и моральным устоям общества.

В учреждениях культуры это как очевидные простому обывателю «откаты» при заключении договоров на строительство и ремонт, сделки с аффилированными лицами и организациями, так и специфичные виды коррупционных нарушений: передача спекулянтам большей части билетов на популярные спектакли репертуара, минуя этап их свободной продажи через билетные кассы, распределение ролей или постановок среди близких родственников или «любимчиков» и т. п. «Преступление без жертв», как принято называть коррупцию, теоретически может совершить любое должностное лицо, которое вправе распределять какие-либо не принадлежащие ему ресурсы по своему усмотрению. Главный стимул коррупции - возможность получить прибыль, используя властные полномочия. Главный сдерживающий фактор - риск разоблачения и наказания. За коррупционные правонарушения грозит уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная ответственность. Предусмотрена и ответственность руководителя за неудовлетворительные результаты профилактической работы. К примеру, за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ к работнику применяются меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). А к государственным и муниципальным служащим - еще и специальные меры взыскания (предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы). За получение взятки в значительном размере (25-150 тыс. руб.) грозит штраф от 30-кратной до 60-кратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) на срок до трех лет либо лишение свободы на срок до шести лет со штрафом в размере 30-кратной суммы взятки (п. 2 ст. 290 Уголовного кодекса РФ).

Профилактика и борьба с коррупцией в учреждениях культуры - приоритет государственной политики и требование действующего законодательства. Антикоррупционная деятельность - это комплекс мероприятий:

- предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение ее причин (профилактика коррупции);
- выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Многие руководители полагают, что борьба с коррупцией - в компетенции только правоохранительных органов, и недооценивают свои возможности в этой сфере. Чтобы эффективно противодействовать коррупции в учреждении культуры, в первую очередь необходимо наладить систему профилактики. Под профилактикой коррупции понимается введение в организации элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, которые регламентированы внутренними нормативными документами и обеспечивают недопущение коррупционных правонарушений. Этот процесс проходит в четыре этапа.

Этап 1. Анализ деятельности организации

На первом этапе в деятельности организации выявляют потенциальные риски коррупционных правонарушений. Такой анализ следует проводить регулярно - не реже одного раза в три года, а также при обновлении организационной структуры управления, создании новых структурных подразделений, перераспределении функциональных обязанностей между заместителями руководителя учреждения.

Шаг 1. Представить всю деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов, выделив в каждом из них составные элементы (подпроцессы). Это поможет определить, в каких направлениях наиболее вероятны коррупционные проявления. Для всех учреждений культуры обязательны следующие бизнес-процессы:

- административно-хозяйственная деятельность обеспечивает функционирование организации в целом: материально-техническая база, строительство, ремонт и реконструкция занимаемых помещений, транспортное, медицинское и прочее обслуживание текущей хозяйственной деятельности, обеспечение питания и т. п.;
- управленческая деятельность нацелена на определение приоритетных направлений в работе организации, эффективное функционирование в соответствии с ее основными целями и задачами, обеспечение реализации уставных целей, экономическую эффективность, управление внутрикорпоративным взаимодействием и т. п.;
- финансово-экономическая деятельность по управлению финансами организации, их распределению, выплатам, учету доходов и расходов и т. д.

В зависимости от профиля организации в ее деятельности могут быть выделены другие бизнес-процессы.

Далее мы рассмотрим коррупционные риски на примере административно-хозяйственного вида деятельности учреждения культуры.

Шаг 2. Определить «критические точки» каждого бизнес-процесса - те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятны коррупционные правонарушения. Для административно-хозяйственной деятельности любой организации характерны следующие подпроцессы:

- закупка товаров, работ, услуг;
 - ремонт и обслуживание имеющихся материально-технических ресурсов;
 - транспортное обслуживание;
 - обеспечение общественного питания;
 - предоставление помещений третьим лицам в аренду или безвозмездное пользование;
 - строительство, ремонт и реконструкция зданий, сооружений, помещений.
- Эти подпроцессы реализуются на основе возмездных гражданско-правовых договоров. «Критическая точка» - механизм заключения этих договоров, в том числе выбор контрагентов и определение условий договоров.

Шаг 3. Составление для каждой «критической точки» описания возможных коррупционных правонарушений. Для подпроцессов административно-хозяйственной деятельности возможны такие коррупционные нарушения:

- заключение договоров с лицами и организациями, являющимися аффилированными по отношению к организации;
- заключение договоров с родственниками или близкими друзьями сотрудников организации, выполняющих управленческие функции;
- получение сотрудниками организации, выполняющими управленческие функции, вознаграждения либо иной материальной выгоды при условии заключения организацией соответствующих договоров.

Коррупционные риски: основные бизнес-процессы учреждений культуры.

Для удобства разделим все учреждения культуры на четыре группы. При классификации учтена специфика организаций, которая обуславливает их хозяйственные, административные, управленческие и иные и, потребности. Группа 1. Учреждения искусства: театры, организации эстрадного и циркового искусства, оркестры и филармонии. В них выделяют следующие бизнес-процессы:

- творческая деятельность - определение содержательной составляющей при реализации культурной и творческой части в деятельности организации: подготовка сценариев концертных программ и мероприятий, постановка спектаклей, определение актерского состава и т.п.;
- деятельность по организации зрительской аудитории: продажа входных билетов, распространение пригласительных (бесплатных) билетов, организация групповых посещений мероприятий текущего его репертуара.

Группа 2. Образовательные и научные учреждения: учебные заведения, научно-исследовательские институты. Бизнес-процессы образовательных учреждений:

- научная деятельность по созданию и внедрению научных разработок профильного характера, включая образовательные программы;
- учебный процесс - деятельность по обеспечению содержательной составляющей и ее реализации в рамках учебного процесса, в том числе организация приема абитуриентов, реализация дополнительных и платных

профильных образовательных программ и оказание платных услуг, включая деятельность преподавательского состава.

Группа 3. Учреждения истории и культуры: музеи, библиотеки. Бизнес-процессы, характерные для организаций истории и культуры:

- научная деятельность - деятельность научно-исследовательского характера в рамках профиля и направленности организации, нацеленная на сохранение и поддержание исторических и культурных традиций, изучение исторических фактов, биографий и т. п.;
- деятельность по созданию и сохранению культурных и исторических фондов: формирование, сохранение и изучение музейных и библиотечных фондов, распоряжение ими;
- организация культурных мероприятий и оказание дополнительных услуг - деятельность по продвижению, популяризации как организации в целом, так и профиля ее деятельности: проведение семинаров, конференций, научных дискуссий, а также иных мероприятий, в том числе на коммерческой основе, связанных с использованием фондов организации.

Группа 4. Прочие организации: парки культуры и отдыха, зоопарки, планетарии, ботанические сады и заповедники, лектории и т. д. У этой группы могут быть другие бизнес-процессы, каждое учреждение культуры определит их самостоятельно.

Именно эти бизнес-процессы следует проанализировать с точки зрения того, в каком из них наиболее велика вероятность совершения коррупционных правонарушений.

Шаг 4. Определить круг работников (должностей) с повышенным коррупционным риском. Это работники, участие которых необходимо, чтобы стало возможным совершение коррупционного правонарушения. К числу должностей с повышенным коррупционным риском для административно-хозяйственной деятельности относятся:

- руководитель учреждения;
- главный бухгалтер;
- руководители структурных подразделений - инициаторов закупки, руководитель отдела закупок (контрактный управляющий) либо иное лицо, в чьи полномочия входит подготовка и/или заключение договоров, а также принятие исполнения по ним (руководитель приемной комиссии при проведении реконструкции, главный инженер и т. п.).

Этап 2. Утверждение локальных нормативных актов, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции

Чтобы эффективно противодействовать коррупции, в нормативной базе учреждения культуры следует определить:

- ключевые понятия антикоррупционной деятельности;
- механизмы реализации сотрудниками возложенных на них обязанностей в сфере противодействия коррупции;
- четко регламентированные меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений (дисциплинарная ответственность работника - право работодателя сообщить о выявленном коррупционном правонарушении в правоохранительные и надзорные органы).

СИТУАЦИЯ

Что предпринять руководителю, если его подозревают в наличии конфликта интересов? Я возглавляю дом культуры, а мой зять работает в нем руководителем кружка. Руководство городского департамента культуры подозревает, что у нас может возникнуть личная заинтересованность, и настоятельно предлагает мне «разрулить» ситуацию. Что мне следует предпринять? Дом культуры, Читинская область

Сложно представить, какие коррупционные схемы можно реализовать на уровне руководителя кружка и руководителя учреждения. Да и трудовое законодательство не запрещает связи родственных линий со служебными заданиями. Однако нередко они пересекаются и появляется конфликт интересов. Рассмотрим именно эту ситуацию. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов - антикоррупционный механизм, который помогает наладить нормальное функционирование служебных правоотношений. Конфликт интересов - это ситуация, при которой личный интерес должностного лица, в функции которого входит предотвращать конфликт интересов, влияет на исполнение им должностных обязанностей (ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», далее - Закон № 273-ФЗ). Личная заинтересованность - это возможность получения должностным лицом или его родственниками доходов в виде денег, иного имущества (имущественных прав), услуг имущественного характера или выгод (преимуществ) (ч. 2 ст. 10 Закона № 273-ФЗ) Под определение конфликта интересов подпадает много конкретных ситуаций, в которых может оказаться работник. Учитывая разнообразие частных интересов работников, составить исчерпывающий перечень невозможно. В описанном случае возникновение конфликта интересов возможно лишь теоретически, поскольку директор выполняет функции государственного управления в отношении родственника (зятя). Но это маловероятно, ведь руководитель кружка не напрямую подчиняется директору дома культуры. Если конфликт интересов все же возможен либо уже возник, директор обязаны сообщить об этом в письменном виде непосредственно начальнику или иному ответственному лицу. Предотвратить и урегулировать риски возникновения конфликтов интересов можно одним из способов:

- изменить должностное или служебное положение работника, являющегося стороной конфликта интересов, устранив непосредственную подчиненность или подконтрольность одного из них другому;
- пересмотреть и изменить функциональные обязанности работника;
- перевести работника на должность, функциональные обязанности которой не связаны с конфликтом интересов;
- добровольно отказаться от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов. Если работник не принимает решения добровольно, его отстраняют (постоянно или временно);
- уволить работника по его инициативе;
- уволить работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Перечень вариантов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. А значит, можно использовать другие способы, чтобы не допустить подобной ситуации. Их можно прописать в положении о конфликте интересов. Если же конфликт интересов между директором дома культуры и его зятем, работающим в нем руководителем кружка, исключен, то реагировать на «подозрения» городского департамента культуры не имеет смысла. В крайнем случае можно защитить себя, написав служебную записку в свободной форме о том, что между директором и руководителем кружка не может возникнуть конфликт интересов.

Шаг 1. Разработать карту коррупционных рисков. Карта создается в результате анализа коррупционных рисков организации. В ней описываются «критические точки», даются перечни операций с повышенными коррупционными рисками, должностей с высоким коррупционным риском, типовых ситуаций коррупционных правонарушений, характерных для организации.

Шаг 2. Принять положение о конфликте интересов (личной заинтересованности). Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, где установлен порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые возникают у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Конфликт интересов - это противоречие между интересами конкретного сотрудника организации и интересами самой организации или общества в целом. Выявление конфликта интересов - один из важных механизмов предупреждения коррупции. Многим коррупционным правонарушениям предшествует ситуация, когда работник уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если вовремя склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

Положение о конфликте интересов должно включать:

- цели и задачи положения;
- используемые понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Основная задача организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов - ограничить влияние частных интересов, личной

заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Шаг 3. Принять антикоррупционную политику организации. В антикоррупционной политике необходимо:

- отразить основные принципы антикоррупционной деятельности;
- определить должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- установить перечень реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий;
- описать порядок информирования работниками работодателя: о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений; ставшей известной работнику информации о совершении коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- описать порядок рассмотрения таких сообщений. Карту коррупционных рисков, положение о конфликте интересов и антикоррупционную политику необходимо принять в форме локальных нормативных актов. Это сделает документы обязательными для выполнения всеми работниками организации вне зависимости от занимаемой должности.

Обязанность соблюдать локальные правовые акты, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, закреплена и в гражданско-правовых договорах с контрагентами, сотрудничающими с организацией.

Этап 3. Информирование о реализуемых антикоррупционных мероприятиях

Шаг 1. Организовать внутреннее информирование. Внутреннее информирование ориентировано на работников организации. Ознакомление сотрудников с их обязанностями и ответственностью в области коррупционных правонарушений, порядком работы по предупреждению, выявлению и борьбе с коррупционными нарушениями, а также внутренними локальными актами. Внутреннее информирование может быть разовым или периодическим. Разовое производится при приеме на работу, переводе на другую должность, принятии нового локального акта или изменении ранее действующего, возникновении ситуации, попадающей под регулирование антикоррупционного законодательства. Периодическое информирование возможно в рамках проводимых учреждением и/или вышестоящей организацией (учредителем) обучающих мероприятий.

В трудовые договоры работников включены обязанности по предупреждению и противодействию коррупции. Если работник не исполнит их, к нему возможно применить меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

- воздержаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционного правонарушения;
- воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу: о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; ставшей известной работнику информации о

совершении коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами; возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- отказываться от получения в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

Специфика деятельности конкретной организации диктует и свои особенности.

ПРИМЕР В трудовые договоры работников образовательных организаций можно включить нормы о запрете репетиторства с учащимися соответствующего подразделения. В трудовые договоры с артистами, певцами, музыкантами филармоний и музыкальных театров - запрет на указание своего должностного статуса при осуществлении индивидуальной концертной деятельности на праздниках частного характера (юбилеях, свадьбах).

Этап 4. Проведение мониторинга и контроля антикоррупционной деятельности. Чтобы объективно оценивать антикоррупционную деятельность учреждения, необходимы внутренний контроль и внешний мониторинг. Система внутреннего контроля предполагает:

- контроль документирования - соблюдение обязанностей организации по ведению финансовой (бухгалтерской) отчетности, предупреждение и выявление нарушений: составление неофициальной отчетности; использование поддельных документов; запись несуществующих расходов; отсутствие первичных учетных документов; исправления в документах и отчетности; уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.;

- проверку экономической обоснованности всех операций организации. Внешний мониторинг включает проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции:

- проверка соответствия принятых локальных актов требованиям законодательства;

- оценка обоснованности коррупционных рисков;
- проверка реализации предусмотренных законом и локальными актами мероприятий в области противодействия коррупции, оценка их эффективности;
- анализ организационных условий с точки зрения того, способствуют ли совершению коррупционных правонарушений.

Можно привлечь для проведения внешнего мониторинга независимых экспертов в области консалтинга, права, конфликтологии. Проблему коррупции в учреждениях культуры не следует преувеличивать, но также не стоит ее недооценивать и считать несущественным фактором. Помните, что именно руководитель учреждения культуры несет ответственность за неудовлетворительные результаты профилактической работы. По решению учредителя к руководителю могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения. Согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководитель может быть уволен за неоднократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Под этим понимается неисполнение руководителем возложенных на него трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение

имущественного ущерба возглавляемой им организации (п. 49 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»), Руководитель также несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению (ст. 277 ТК РФ). То есть он обязан в полном объеме компенсировать экономический ущерб от выявленных в учреждении коррупционных нарушений, несмотря на отсутствие договора о полной материальной ответственности. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения виновных лиц к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми учреждению причинен ущерб.

Экономический и репутационный вред от проявлений коррупции очевиден, а потому следует сосредоточиться именно на профилактике, чтобы не допустить коррупционные злоупотребления в коллективе учреждения. Работа по противодействию коррупции должна быть системной и регулярной. В силу латентности коррупционных преступлений большое значение следует придавать индивидуальной профилактике.*

Лекция подготовлена с помощью журнала «Справочник руководителя учреждения культуры» №6 июнь 2016. – с.22-31

ФИО тестируемого _____
Дата тестирования _____

Тест
для проверки уровня знаний работников
БУК ВО «Вологодский областной ТЮЗ»
в сфере противодействия коррупции

1. Под термином «коррупция» понимается незаконное использование физическим лицом своего положения в целях получения выгоды:

- А) Только для себя
- Б) Только для себя и своих родственников
- В) Для себя или для третьих лиц
- Г) Для связанных сторон

2. Федеральный закон «О противодействии коррупции» принят:

- А) В 2005 году
- Б) В 2006 году
- В) В 2007 году
- Г) В 2008 году

3. Профилacticеской целью Антикоррупционной политики Учреждения является:

- А) Определение основных направлений государственной политики в области противодействия коррупции
- Б) Выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений
- В) Формирование у работников Учреждения нетерпимого отношения к коррупционному поведению

4. Какие правонарушения относятся к коррупционным:

- А) Злоупотребление служебным положением
- Б) Дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве
- В) Злоупотребление полномочиями
- Г) Коммерческий подкуп
- Д) Все перечисленные

5. К коррупционным относятся действия, совершенные:

- А) Физическими лицами только в интересах себя и других физических лиц
- Б) Физическими лицами, как от своего имени, так и от имени юридического лица в личных интересах, интересах других физических и юридических лиц
- В) Физическими лицами только в интересах юридических лиц

6. В течение какого срока работник Учреждения обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений:

- А) Не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения
- Б) В течение трех рабочих дней
- В) В течение 5 календарных дней

7. Работник Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- А) Незамедлительно информировать руководителя Учреждения и своего непосредственного руководителя о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения
- Б) Информировать в течение трех рабочих дней руководителя Учреждения и своего непосредственного руководителя о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Учреждения

8. В течение какого срока работник Учреждения, находящийся не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, обязан любым доступным средством связи уведомить работодателя об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений:

- А) Не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения
- Б) В течение трех рабочих дней
- В) В течение 5 календарных дней

Критерии оценки выполнения теста

- «5» – правильные ответы на 8 вопросов;
- «4» – правильные ответы на 6 вопросов;
- «3» – правильные ответы на 4 вопроса и более;
- «2» – правильные ответы менее чем на 4 вопроса.