

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАУК «Тверская академическая
областная филармония»



В.В. Белов

2025г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

**Государственного автономного учреждения
культуры Тверской области
«Тверская академическая областная филармония»**

Тверь
2025г.

I. Общие положения

1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 01.07.2024.

2. Настоящее антикоррупционная политика (далее – Политика) является локальным актом Государственного автономного учреждения культуры Тверской области «Тверская академическая областная филармония» (далее – Организация).

3. Основные целями Политики:

- 1) исполнение требования статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ;
- 2) формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;
- 3) формирование у работников Организации независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания Политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.
- 4) ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- 5) создание локальной нормативной базы, регламентирующей деятельность Организации в сфере противодействия коррупции.

4. Основные задачи Политики:

- 1) определение и закрепление обязанностей работников Организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- 2) установление перечня реализуемых Организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);
- 3) закрепление ответственности работников Организации за несоблюдение требований Политики.

II. Основные термины и определения

5. 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

повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

11. Личная заинтересованность работника (представителя Организации) – 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

III. Основные принципы противодействия коррупции в Организации

12. Деятельность по противодействию коррупции в Организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

1) принцип соответствия Политики 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 Организации;

2) принцип личного примера руководства Организации:

Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

3) принцип вовлеченности работников:

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

4) принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной Организации коррупционных рисков;

5) принцип эффективности антикоррупционных процедур:

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

6) принцип ответственности и неотвратимости наказания:

Неотвратимость наказания для работников Организации 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 Организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

7) принцип открытости:

Информирование о принятых в Организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности;

8) принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга:

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

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

13. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

14. Положения настоящей антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, вступающих с Организацией в гражданско-правовые отношения, в случае, если это закреплено в договорах, заключаемых с такими лицами.

V. Подразделения/должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

15. Директор Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

16. Директор Организации исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры Организации назначает подразделение/должностное лицо (лиц), ответственное за реализацию настоящей антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

17. В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования Организации за счет снижения рисков проявления коррупции, в Организации может быть образован коллегиальный орган по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

VI. Обязанности работников Организации по предотвращению

**и урегулированию конфликта интересов, а также подразделений/лиц,
ответственных за реализацию Политики**

18. Работники Организации при выполнении своих должностных функций обязаны:

1) руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;

2) руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей;

3) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

4) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

5) пресекать возникший (реальный) и предотвращать потенциальный конфликт интересов;

6) незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7) незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

8) сообщить работодателю/лицу, ответственному за реализацию Политики о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов;

9) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

10) знакомиться под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Организации;

19. Основные обязанности подразделений/лиц, ответственных за реализацию Политики:

1) подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в Организации;

2) подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Организации;

3) разработка и представление на утверждение директора Организации проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

4) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

5) введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников;

6) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

7) организация проведения оценки коррупционных рисков;

8) 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 или иными лицами;

9) доведение до сведения директора Организации информации о приеме и рассмотрении сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;

10) организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;

11) оказание содействия своему учредительному органу, уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения коррупции;

12) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

13) организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

14) организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;

15) индивидуальное консультирование работников;

16) организация антикоррупционной пропаганды;

17) проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в Организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для директора Организации;

VII. Основные мероприятия по предупреждению коррупции в Организации

20. Нормативное обеспечение деятельности Организации в сфере противодействия коррупции, нормативное закрепление стандартов поведения:

1) принятие плана реализации антикоррупционных мероприятий;

2) разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Организации;

3) введение антикоррупционных оговорок в трудовые договоры, заключаемые между Организацией и работником;

4) разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

5) разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

6) введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

7) введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Организации, антикоррупционной оговорки.

21. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур в Организации:

1) определение подразделений/должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции;

2) введение процедуры информирования работниками работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

3) введение процедуры информирования работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.);

4) введение процедуры информирования работниками работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

5) проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

22. Обучение и информирование работников:

1) ознакомление работников при заключении трудового договора под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Организации, касающимися противодействия коррупции;

2) ежегодное ознакомление работников под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами Организации, касающимися противодействия коррупции;

3) проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

4) организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

23. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Организации требованиям Политики:

1) осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

2) осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

3) осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы.

24. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы:

1) проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

2) подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

25. Создание на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» раздела по противодействию коррупции и наполнение данного раздела.

VIII. Выявление и урегулирование конфликта интересов

26. Политикой устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в Организации:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу (наличие близких родственников/свойственных) связей у работника и лиц, осуществляющих в отношении него административно-распорядительные функции;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность (при наличии близкого родства/свойства);

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4) раскрытие сведений о конфликте интересов, путём заполнения декларации о конфликте интересов.

27. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Организации должен соблюдать обязанности, предусмотренные пунктом 18 настоящей Политики.

28. Лицом, ответственным за приём сведений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов, а также деклараций о конфликте интересов (далее – Ответственное лицо) является лицо из числа работников Организации, ответственное за реализацию Политики, назначаемое приказом руководителя Организации.

29. Раскрытие конфликта интересов работником (претендентом на работу) осуществляется в письменной форме путем направления уведомления на имя работодателя. Также допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме Ответственному лицу с последующей фиксацией данного обращения в письменном виде.

В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

30. Ответственное лицо регистрирует в журнале регистрации (который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати Организации) полученное уведомление о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов и осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам предварительного рассмотрения уведомления.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

31. Информация, изложенная в заключении, незамедлительно доводится до сведения директора Организации, который принимает одно из следующих решений.

1) В случае выявления фактов, свидетельствующих о нарушении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, директор Организации может применить способ (способы) урегулирования конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника Организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с возникшим конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

ж) увольнение работника из Организации по инициативе работника;

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2) Вопросы о нарушении антикоррупционного законодательства со стороны директора Организации рассматриваются представителем нанимателя в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством.

3) При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника, его родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей.

32. Учредительный орган Организации незамедлительно уведомляется об итогах урегулирования возникшего конфликта интересов.

IX. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

33. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

34. Организация принимает на себя публичное обязательство сообщать своему учредительному органу, в соответствующие контрольно-надзорные и правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации (работникам Организации) стало известно.

35. Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в контрольно-надзорные или правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

36. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами также проявляется в форме:

1) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

2) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

37. Руководству Организации и её работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании контрольно-надзорными и правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в контрольно-надзорные и правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы контрольно-надзорных и правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

38. Руководство и работники Организации не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных и правоохранительных органов.

Х. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

39. В соответствии со статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

40. Руководитель Организации, подведомственной исполнительному органу Тверской области, органу местного самоуправления муниципального образования Тверской области, несет персональную ответственность за принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Организации.

41. Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики.

42. В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

XI. Порядок пересмотра и внесения изменений

43. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют директору Организации соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

44. Пересмотр принятой антикоррупционной политики в Организации может проводиться в случае внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство Российской Федерации или Тверской области в сфере противодействия коррупции.