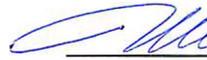


ПРИНЯТО

Ученым советом Тюменского
государственного института культуры
(протокол от «28» мая 2015 г.
№ 8)

УТВЕРЖДАЮ

ректор Тюменского государственного
института культуры


И.Г. Шишкин
«28» мая 2015 г.



**Антикоррупционная политика
Тюменского государственного института культуры**

г. Тюмень, 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика (далее – Политика) является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский государственный институт культуры» (далее – Институт), разработанным и принятым в соответствии с:

Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Указом Президента Российской Федерации от 08.03.2015 г. № 120 «О некоторых вопросах противодействия коррупции»;

Указом Президента РФ №453 от 23 июня 2014 г. «О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»;

Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы».

1.2. Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Институте, в том числе:

получение сведений об основных процедурах и механизмах, которые должны быть внедрены в Институте в целях предупреждения и противодействия коррупции;

получение сведений о роли, функциях и обязанностях, которые руководству Института необходимо принять на себя для эффективной реализации в Институте антикоррупционных мер;

разработка и реализация в Институте конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов;

получение сведений об обязанностях, которые могут быть возложены на работников Института в связи с реализацией антикоррупционных мер.

1.3. Задачами Политики являются:

информирование работников и обучающихся Института о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных принципов противодействия коррупции в Институте;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Институте.

1.4. Термины и определения:

Антикоррупционная политика - комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Института.

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.

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

Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) 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 – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

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.

Работники (сотрудники) – руководящие работники, а так же инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный иной персонал, находящийся с Институтом в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Под действие антикоррупционной политики попадают все работники Института, находящиеся с ним в трудовых отношениях, а также исполнители по гражданско-правовому договору, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Вместе с тем, в случаях прямо предусмотренных в договорах, действие Политики распространяется и на контрагентов, с которыми Институт вступает в договорные отношения, а также обучающихся и их родителей.

2. Основные принципы противодействия коррупции в Институте

2.1. Принцип соответствия политики Института действующему законодательству и общепринятым нормам.

2.2. Принцип личного примера руководства Института.

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

2.3. Принцип вовлеченности работников.

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

2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

2.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников 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 Института за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

2.7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров, обучающихся, законных представителей обучающихся и общественности о принятых в Институте антикоррупционных стандартах.

2.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

3. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

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

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Института;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Института;
- незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, либо ректора Института о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, либо ректора Института о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщить лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов.

3.2. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются в трудовом договоре для следующих категорий лиц, работающих в Институте:

- 1) руководства Института;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль.

4. Установление перечня реализуемых Институтом антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их реализации

4.1. Примерный перечень антикоррупционных мероприятий и план их реализации установлен Приложением № 1 к настоящей Политике.

5. Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в Институте

5.1. Лицо, ответственное за противодействие коррупции в Институте, назначается приказом ректора Института.

5.2. Обязанности лица, ответственного за противодействие коррупции в Институте:

- разработка и представление на утверждение ректору Института проектов локальных нормативно - правовых актов Института, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- 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 или иными лицами;
- организация подачи и рассмотрения заявлений о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Института по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

6. Выявление и урегулирование конфликта интересов в Институте

6.1. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов содержится в Приложении № 2 к настоящей Политике.

6.2. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей определяется настоящей Антикоррупционной политикой.

6.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Института 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) Институтom.

6.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.5. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работников, либо их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Института по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

7. Внедрение стандартов поведения работников Института

7.1. Правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников в целом, устанавливаются Кодексом корпоративного (служебного) поведения работников Тюменского государственного института культуры.

7.2. Общие ценности, принципы и правила поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений (в том числе принцип продвижения на вышестоящую должность только исходя из деловых качеств работника).

7.3. Правила поведения распространяются на лиц указанных в п.7.1 настоящей политики, а так же на исполнителей услуг по договорам гражданско-правового характера.

8. Консультирование и обучение работников Института по вопросам профилактики и противодействия коррупции

8.1. Выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в Институте;
- руководящие работники;
- иные сотрудники Института.

8.2. В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействию коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении сотрудника на иную, вышестоящую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

8.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке лицом, ответственным за противодействие коррупции в Институте. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

9. Внутренний контроль и аудит

9.1. Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Институтом, в том числе:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

9.2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, охватывает как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение.

9.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

9.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом особое внимание уделяется наличию обстоятельств – индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен, либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ работникам Института, государственным или муниципальным служащим;
- выплата работнику, контрагенту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

10. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

10.1. Установление и сохранение деловых отношений с организациями, которые ведут деловые отношения добросовестно и честно, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

В Институте, в рамках процедуры проверки контрагентов, в целях снижения риска вовлечения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики, в ходе отношений с контрагентами, осуществляется 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.

10.2. Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур

и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Институте.

Для соблюдения антикоррупционных стандартов, в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами, включается антикоррупционная оговорка.

Кроме того, в Институте организовано информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте.

11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

11.1. Сотрудничество осуществляется в формах:

11.1.1. принятие Институтом на себя публичного обязательства сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Институту (работникам Института) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Институту, закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции.

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

11.1.2. оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Института по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, а также содействие при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

12. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции

12.1. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности Институт участвует в следующих мероприятиях:

- использование в договорах стандартных антикоррупционных оговорок;
- публичный отказ от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях.

13. Ответственность за нарушение требований законодательства по противодействию коррупции

13.1. Если от имени или в интересах Института осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или складывающаяся ситуация, создающая условия для совершения коррупционных правонарушений, к Институту могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к Институту не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение Институт.

13.2. За незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу, либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом, либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа.

13.3. Отдел кадров Института, при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Неисполнение данной обязанности является правонарушением и влечет ответственность в виде административного штрафа.

13.4. 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.

14. Информирование работников о принятой в Институте антикоррупционной политике

14.1. Утвержденная Политика доводится до сведения всех работников Института.

14.2. Ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в Институт, осуществляется отделом кадров под роспись.

14.3. Обеспечена возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Политики, в том числе путем размещения его на официальном сайте Института.

15. Реализация предусмотренных Политикой антикоррупционных мер, анализ применения Политики и ее пересмотр

15.1. Утвержденная Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Института.

15.2. Осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет ректору Института соответствующий отчет в срок до 25 декабря.

15.3. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Политику вносятся необходимые изменения и дополнения в соответствии с п.16.2 настоящей Политики.

15.3. Пересмотр Политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

16. Заключительные положения

16.1. Настоящая Антикоррупционная политика вступает в силу с момента принятия ученым советом и утверждения ректором Института.

16.2. Изменения и дополнения в Антикоррупционную политику вступают в силу с момента принятия ученым советом Института и утверждения ректором Института.

16.3. Антикоррупционная политика принятая ученым советом Института (протокол от 24 апреля 2014 года №7) утрачивает юридическую силу с момента принятия и утверждения настоящей Политики.

ПРОЕКТ ВНОСИТ

Проректор по экономике и общим
вопросам


П.В. Вавилов

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела кадров


С. Я. Чудинова

Главный бухгалтер


Л. В. Осьмачкина

Врио начальника юридического отдела


В.В. Марченко

**План по противодействию коррупции в Тюменском государственном институте культуры
в 2015-2016 годах**

№	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
1.	Повышение эффективности механизмов урегулирования конфликта интересов, обеспечение соблюдения работниками Института ограничений, запретов и принципов служебного поведения в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также ответственности за их нарушение			
1.1.	Обеспечение усиления работы лиц, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений	проректор по экономике и общим вопросам	Постоянно	Снижение рисков возможных коррупционных проявлений
1.2.	Организация проведения в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, проверок по случаям несоблюдения работниками ограничений, запретов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, нарушения ограничений, касающихся получения подарков и порядка сдачи подарка, а также применения соответствующих мер юридической ответственности	проректор по экономике и общим вопросам, начальник юридического отдела	Постоянно	Пресечение случаев несоблюдения работниками подведомственных ограничений и запретов в целях противодействия коррупции
1.3.	Осуществление комплекса организационных, разъяснительных	проректор по экономике и	Постоянно	Знание работниками ограничений, запретов и

	и иных мер по соблюдению работниками ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательством РФ в целях противодействия коррупции	общим вопросам, начальник юридического отдела, советник при ректорате		обязанностей, установленных законодательством РФ в целях предупреждения коррупционных проявлений
1.4.	Осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по соблюдению работниками ограничений, касающихся получения подарков, в том числе направленных на формирование негативного отношения к дарению подарков указанным работникам в связи с исполнением ими должностных обязанностей	проректор по экономике и общим вопросам, начальник юридического отдела, советник при ректорате	Постоянно	Формирование у работников негативного отношения к получению подарка в связи с исполнением ими должностных обязанностей
1.5.	Доведение до работников положений законодательства РФ о противодействии коррупции, в том числе об установлении наказания за получение и дачу взятки, посредничество во взяточничестве в виде штрафов, кратных сумме взятки, об увольнении в связи с утратой доверия, о порядке проверки сведений, представляемых работниками в соответствии с законодательством	советник при ректорате, начальник юридического отдела	Постоянно	Постоянное и неукоснительное соблюдение работниками законодательства РФ о противодействии коррупции

	РФ о противодействии коррупции			
2.	Выявление и систематизация причин и условий проявления коррупции, мониторинг коррупционных рисков и их устранение			
2.1.	Обеспечение эффективного взаимодействия с правоохранительными органами и иными государственными органами по вопросам организации противодействия коррупции	проректор по экономике и общим вопросам, начальник юридического отдела	Постоянно	Совместное оперативное реагирование на коррупционные правонарушения
2.2.	Совершенствование условий, процедур и механизмов государственных закупок	комиссия по осуществлению закупок	Постоянно	Открытость закупок товаров, работ, услуг, необходимых для обеспечения деятельности Института
2.3.	Мониторинг и выявление коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, в деятельности по размещению государственных заказов и устранение выявленных коррупционных рисков	комиссия по осуществлению закупок	Постоянно	Своевременное предупреждение и пресечение коррупционных проявлений при размещении заказов
3.	Взаимодействие Института с институтами гражданского общества и гражданами, а также создание эффективной системы обратной связи, обеспечение доступности информации о деятельности Института			
3.1.	Обеспечение размещения на официальном интернет-сайте Института информации об антикоррупционной деятельности, создание и ведение специализированного раздела,	отдел по связям с общественностью	Постоянно	Открытость деятельности Института в вопросах противодействия коррупции

	посвященного вопросам противодействия коррупции			
3.2.	Осуществление мер по созданию эффективной системы обратной связи, позволяющей корректировать проводимую антикоррупционную работу на основе информации о ее результативности, полученной от населения и институтов гражданского общества	проректор по экономике и общим вопросам	Постоянно	Повышение эффективности работы по выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных проявлений
3.3.	Обеспечение возможности оперативного представления гражданами и организациями информации о фактах коррупции в Институте или нарушениях требований к должностному поведению работников Института посредством: - приема электронных сообщений на официальном интернет-сайте Института (на выделенный адрес электронной почты по фактам коррупции) с обеспечением возможности взаимодействия заявителя с Минкультуры России по адресу: http://mkrf.ru/contacts/	проректор по экономике и общим вопросам, отдел по связям с общественностью	Постоянно	Своевременное предупреждение и пресечение коррупционных проявлений
3.4.	Обобщение практики рассмотрения полученных в разных формах	проректор по экономике и	Один раз в полугодие	Повышение эффективности работы с

	обращений граждан и организаций по фактам проявления коррупции и повышение результативности и эффективности этой работы	общим вопросам		обращениями граждан и организаций по фактам проявления коррупции
3.5.	Мониторинг публикаций в средствах массовой информации о фактах проявления коррупции в Институте и проверки этих фактов	отдел по связям с общественностью	Постоянно	Повышение эффективности противодействия коррупции
4.	Мероприятия Института, направленные на противодействие коррупции			
4.1.	Организация мониторинга исполнения установленного Минкультуры России порядка сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, о сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении в доход соответствующего бюджета средств, вырученных от его реализации	проректор по экономике и общим вопросам	Ежегодно	Повышение результативности проводимой в Институте антикоррупционной работы

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник, в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник Института, принимающий решения о приеме обучающегося в Институт, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Института или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Институтом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: Работник, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник сотрудника организации.

Пример: Работнику Института, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Института принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: Работник, являющийся автором учебного пособия, принимает решение о закупке данного учебного пособия.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

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

Пример: организация имеет перед работником Института долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Института входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Института с организацией, в которых организация очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: Работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Институтом контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей.

8. Работник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении их на более высокие должности.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

9. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института с другой организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Институтом. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику Института, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

10. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.