**Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры**

**«Московский государственный академический симфонический оркестр»**

**ПРИКАЗ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  | **№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

**Об утверждении антикоррупционной политики**

На основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативных правовых актов Министерства культуры Российской Федерации в области противодействия коррупции, в соответствии с Уставом Учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, **приказываю:**

1. Утвердить Антикоррупционную политику Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Московский государственный академический симфонический оркестр» (Приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Директор** |  | **И. С. Шигорева** |

**Утверждено**

**Приказом №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_.\_\_\_.2022**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /И. С. Шигорева**

**Антикоррупционная политика**

**Федерального государственного бюджетного учреждения культуры**

**«Московский государственный академический симфонический оркестр»**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Антикоррупционная политика Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Московский государственный академический симфонический оркестр» (далее – Учреждение) разработана на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативных правовых актов Министерства культуры Российской Федерации в области противодействия коррупции, в соответствии с Уставом Учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими права, обязанности и ответственность Учреждения и её сотрудников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

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

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

**1.4.** Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода всех сотрудников Учреждения к обеспечению работы по противодействию коррупции в Учреждении.

**1.5.** К задачам Антикоррупционной политики относится:

– информирование сотрудников о нормативно-правовом обеспечении работы, а также их правах и обязанностях по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

– методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении;

– формирование у работников, контрагентов и посетителей Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

**2. Используемые термины и определения.**

**2.1. Коррупция** – это злоупотребление должностным положением, дача или получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и Учреждения 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.

Эти деяния относятся к коррупции также и в случаях, когда они совершены от имени или в интересах Учреждения.

**2.2. Противодействие коррупции** – деятельность государственных и муниципальных органов власти, институтов гражданского общества, Учреждения и иных организаций и граждан в пределах их полномочий, в том числе:

– по предупреждению, выявлению и устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

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

– по минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**2.3. Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность работника (прямая или косвенная) может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами Учреждения, граждан, организаций, общества или государства и способное привести к причинению вреда этим правам и законным интересам.

**2.4. Личная заинтересованность** – возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

**2.6.** **Коммерческий подкуп** – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым им служебным положением.

**3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Учреждении.**

**3.1. Принцип полного и безусловного соответствия деятельности Учреждения и работы сотрудников действующему законодательству Российской Федерации**, подзаконным нормативно-правовым актам, общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам Российской Федерации, а также сложившимся обычаям делового оборота.

**3.2.** **Принцип личного примера руководства**, занимающего ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

Руководящие сотрудники должны демонстрировать подчинённым работникам личный пример ответственного поведения, оказывать необходимое содействие эффективному выполнению антикоррупционных мероприятий и обеспечивать совершенствование принимаемых мер с учетом оценки их результативности.

**3.3. Принцип вовлеченности работников –** информированности сотрудников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

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

Разработка и выполнение комплекса мероприятий по снижению вероятности вовлечения сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом возможных коррупционных рисков в Учреждении.

**3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.**

Антикоррупционные мероприятия должны быть просты в реализации, приносить значимый эффект и при этом не влечь за собой существенные финансовые и имущественные затраты.

**3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.**

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

**3.7. Принцип публичности и открытости деятельности Учреждения** – информирования контрагентов, деловых партнёров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Не допускается создание неофициальной (двойной) отчётности, проведение неучтённых или неправильно учтённых операций, ведение учёта несуществующих расходов, намеренное уничтожение бухгалтерской и иной документации ранее установленных сроков.

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

В Учреждении должен систематически производиться мониторинг эффективности внедрённых антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль за их исполнением.

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

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

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

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

**3.11. Принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.**

Принятие необходимых антикоррупционных мер должно иметь приоритет перед текущими интересами работника и Учреждения.

**4. Обязанности работников Учреждения по предупреждению и противодействию коррупции.**

**4.1. Работники Учреждения обязаны:**

– воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

– воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного нарушения в интересах или от имени Учреждения;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя, руководство Учреждения и должностное лицо Учреждения, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами;

– сообщать руководству Учреждения о возможности возникновения или о возникшем у работника конфликте интересов и личной заинтересованности;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении;

- отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником учреждения, на исход сделки, конкурса;

– в установленном законодательством порядке и в предусмотренных законодательством случаях – представлять в уполномоченные органы или должностному лицу Учреждения сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (Перечень должностей работников, обязанных предоставлять такие сведения, утвержден приказом Министерства культуры Российской Федерации от 12.11.2020 № 1410);

– оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче им документов и информации, содержащей данные о коррупционных нарушениях; не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

**4.2.** Порядок уведомления работодателя сотрудниками о конфликте интересов и коррупционных нарушениях определён в отдельном внутреннем акте Учреждения.

**4.3.** Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении может повлечь дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством.

**4.4.** Учреждение гарантирует сотрудникам отсутствие претензий и негативных последствий в карьерном, финансовом и ином плане в случае отказа сотрудника от совершения любых коррупционных действий, даже если такой отказ приведёт к потерям для Учреждения, а также в случае раскрытия сотрудником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

**4.5.** Учреждение вправе включать предусмотренные настоящей Антикоррупционной политикой права и обязанности работников в заключаемые с ними трудовые договоры и соглашения.

**5. Основные направления деятельности Учреждения по повышению эффективности противодействия коррупции.**

К основным направлениям деятельности Учреждения в этой сфере относится следующее.

**5.1.** Принятие мер, направленных на привлечение работников и граждан к активному участию в противодействии возможной коррупции в Учреждении, а также направленных на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению.

**5.2.** Совершенствование системы, структуры и кадровой деятельности Учреждения с учётом требований к проведению антикоррупционных мероприятий.

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

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

**5.5.** Создание эффективного механизма взаимодействия сотрудников Учреждения с правоохранительными органами, гражданами, институтами гражданского общества, а также иными заинтересованными лицами по вопросам противодействия коррупции.

**5.6.** Обеспечение доступа общественности к открытой информации о деятельности Учреждения.

**5.7.** Повышение ответственности сотрудников Учреждения за непринятие мер по устранению причин, способствующих коррупции.

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

**6. Перечень антикоррупционных мероприятий Учреждения.**

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

– разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

– разработка и внедрение положения о конфликте интересов;

– разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

**6.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:**

– введение процедуры информирования работодателя сотрудниками о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

– введение процедуры информирования работодателя о коррупционных нарушениях других работников, контрагентов и иных лиц и порядка рассмотрения таких сообщений;

– введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;

– введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных нарушениях, от формальных и неформальных санкций;

– проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

**6.3. Обучение и информирование работников:**

– систематическое ознакомление работников с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

– проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;

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

**6.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям Антикоррупционной политики:**

– осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;

– осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и т.д.

**7. Подразделение и должностное лицо, ответственные за противодействие коррупции.**

**7.1.**В Учреждении отдельным приказом руководителя назначается лицо, ответственное за противодействие коррупции, которое в вопросах антикоррупционной политики подчиняется напрямую руководителю Учреждения.

**7.2.** Ответственное должностное лицо для выполнения возложенных на него настоящей Антикоррупционной политикой задач вправе привлекать других работников Учреждения в пределах их полномочий, должностных инструкций и трудовых договоров.

**7.3.** Обязанности ответственного должностного лица:

– принятие и анализ сведений о доходах;

– участие в проведении проверки достоверности и полноты сведений о доходах, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в Учреждении, и работниками;

– осуществлении контроля за соответствием расходов доходам работников;

– участие в проведении проверки соблюдения работниками требований к служебному поведению;

– разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативно-правовых актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

– проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;

– организация проведения оценки коррупционных рисков реализуемых Учреждением проектов, сделок, контрактов, отдельных видов деятельности Учреждения;

– приём и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных нарушений работниками, контрагентами или иными лицами;

– организация по поручению руководителя Учреждения обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

– организация информирования общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе на сайте Учреждения;

– оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

– сообщение в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных нарушений, о которых работникам Учреждения стало известно.

**8. Заключительные положения.**

**8.1.**Сотрудники Учреждения должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящей Антикоррупционной политики, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

**8.2.** Дополнительно к взятым на себя обязательствам и гарантиям по Антикоррупционной политике Учреждение вправе принимать иные меры в том числе направление сотрудников на обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции, проведение дополнительного внутреннего контроля и аудита, плановых и внеплановых проверок экономической обоснованности финансовых и хозяйственных операций, документации и отчётности, внедрение стандартов поведения работников, участие Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции и иные меры.

**8.3.**За нарушение положений Антикоррупционной политики работники несут ответственность согласно законодательству. При наличии установленных законом оснований за допущенные нарушения к сотрудникам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (замечание, выговор или увольнение). Увольнение может быть применено, в том числе, за:

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих обязанностей при наличии у него дисциплинарного взыскания;

– совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это даёт основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

– принятие необоснованного решения руководящими сотрудниками, повлёкшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

– однократное грубое нарушение руководящими сотрудниками своих трудовых обязанностей;

– представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

**8.4.**Положения настоящей Антикоррупционной политики могут быть изменены, дополнены или сокращены по решению руководителя Учреждения.