УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МБУ «Муниципальный архив

Нерюнгринского района»

от « 28 » декабря 2020 № 22

(приложение № 1)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об антикоррупционной политике в Муниципальном бюджетном учреждении «Муниципальный архив Нерюнгринского района»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика Муниципального бюджетного учреждения «Муниципальный архив Нерюнгринского района» (далее - Антикоррупционная политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в Муниципальном бюджетном учреждении «Муниципальный архив Нерюнгринского района» (далее-Учреждение), и является основным документом, определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции, и соблюдение норм антикоррупционного законодательства работниками Учреждения.

1.2. Антикоррупционная политика разработана в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-Ф3«О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 года.

1.3. Настоящая Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом Учреждения, который обязателен для исполнения всеми работниками Муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив Нерюнгринского района».

**II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

2.1. Целями Антикоррупционной политики являются:

-предупреждение коррупции в Учреждении;

-формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

2.2. Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование работников Учреждения об основных нормах антикоррупционного законодательства, об ответственности за совершение коррупционных правонарушений, формирование понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых ее формах и проявлениях;

- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении, мероприятий, направленных на профилактику и противодействие коррупции, а также обязанностей, которые возлагаются на работников Учреждения, в связи с реализацией антикоррупционных мер;

- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность.

**III. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

3.1. В настоящей Антикоррупционной политике используются следующие термины и определения:

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

**Взятка** - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника

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

**Дача взятки** - незаконное вручение, передача материальных ценностей или предоставление выгод имущественного характера должностному лицу лично или через посредника за совершение действий (бездействия), входящих в служебные полномочия должностного лица, в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, или за способствование должностным лицом в силу занимаемого им положения совершению действий (бездействия) другим должностным лицом, либо за общее покровительство или попустительство по службе взяткодателю или представляемым им лицам, а равно за незаконные действия (бездействие) должностного лица по службе.

**Взяточничество** - это обещанные, принимаемые, требуемая или получаемая должностным лицом имущественная выгода или услуги за действие (или наоборот бездействие), в интересах взяткодателя.

**Посредничество во взяточничестве** - непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки.

**Вымогательство взятки** - требование должностного лица дать взятку под угрозой совершения действий, которые могут причинить ущерб законным интересам гражданина, либо поставить его в такие условия, при которых он вынужден дать взятку с целью предотвращения вредных последствий для его правоохраняемых интересов.

**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 (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

**Служебный подлог** - внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности.

**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** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, 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 работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Халатность** - неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, если это повлекло причинение крупного ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

**IV. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается наследующих принципах:

- принцип соответствия антикоррупционной политике Учреждения, действующему законодательству и общепринятым нормам – Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов;

- принцип личного примера руководства Учреждения, заключающемся в ключевой роли руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

- принцип вовлеченности работников, состоящем в информированности работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции, заключающемся в разработке и выполнении комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляющихся с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

- принцип эффективности антикоррупционных процедур, состоящем в применении в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивая при этом простоту реализации и принося значимый результат;

- принцип ответственности и неотвратимости наказания, заключающемся в неотвратимости наказания для 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 персональной ответственности руководства Учреждения за реализацию настоящей Антикоррупционной политики;

- принцип открытости работы, состоящем в информировании контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности;

- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга, заключающемся в регулярном осуществлении мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

**V. ЗАКОННОСТЬ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

5.1. Приоритетом Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления уставной деятельности Учреждения, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

5.2. Требования о недопустимости нарушения закона предъявляется на всех уровнях деятельности Учреждения. Каждый сотрудник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

**VI. ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕЗА ПРОФИЛАКТИКУ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

6.1. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом директора Учреждения.

6.2. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении осуществляет контроль за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям между сотрудниками Учреждения и третьими лицами.

**VII.ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ**

7.1. Важнейшей мерой по противодействию коррупции Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, которые является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Учреждения.

7.2. Соблюдение этических правил и норм не регламентируют частную жизнь сотрудников, не ограничивают их права и свободы, а определяют нравственную сторону трудовой деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

7.3. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на Учреждение функций, основываются на открытости, признании взаимных интересов и соблюдения требований закона.

**VIII. ТРЕБОВАНИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С КОНТРАГЕНТАМИ**

8.1. Основным направлением деятельности Учреждения, повышающим эффективность в противодействии коррупции является обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд.

8.2. Учреждение осуществляет деятельность по заключению договоров (контрактов) различных направлений с юридическими и физическими лицами в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

8.3. Данный вид деятельности осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности в порядке и сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

**IX. МОШЕННИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

9.1. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать противозаконную мошенническую деятельность, в любых ее проявлениях. Данный вид деятельности в России преследуется уголовным законодательством РФ.

9.3. Уголовным законодательством мошенничество, определено, как хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием (ст.159 КУ РФ). Мошенническая деятельность так же предполагает действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

**X. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДОВ ПРИНУЖДЕНИЯ**

10.1. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать причинения ущерба или вреда, а равно угрозу причинения ущерба или вреда, прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

10.2. Деятельность с использованием методов принуждения - это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или угрозы к причинению телесных повреждений, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

**XI. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ОСНОВЕ СГОВОРА**

11.1. Сговор это форма соучастия, в которой участвуют лица, заранее договорившиеся о совместном совершении преступления (ч. 2 ст. 35 УК).

11.2. Отличительной чертой этой формы соучастия является наличие предварительного сговора, которое обусловливает наличие у соучастников согласования о предстоящем преступлении.

11.3. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать противозаконной деятельности на основе сговора, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели или преступного результата, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

**XII. ОБСТРУКЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

12.1. Сотрудникам Учреждения не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, необходимых для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого в Учреждении.

12.2. Сотрудникам Учреждения не допускается осуществление деятельности с использованием методов принуждения и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

**XIII. ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ**

13.1. Обращение с подарками основано на следующих принципах: законности, ответственности, уместности.

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

13.3. Предоставление или получение подарка не должно вынуждать сотрудников тем или иным образом скрывать данный факт от руководителя и других сотрудников.

13.4. Общие требования к обращению с подарками:

- сотрудникам Учреждения строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на выполнение сотрудниками служебной деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств;

- дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

13.5. Сотрудникам Учреждения запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с исполнением уставных видов деятельности Учреждения:

- наличные денежные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета сотрудников Учреждения или их родственников;

- предоставляемые сотрудникам Учреждения или их родственникам беспроцентные займы или займы с заниженным размером процентов;

- предоставляемые сотрудникам Учреждения или их родственникам завышенных, явно несоразмерных действительной стоимости выплат за работы (услуги), выполняемые сотрудником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

14.7. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер юридической ответственности, включая увольнение сотрудника. Сотрудник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

**XIV. НЕДОПУЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

14.1. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее сотрудников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда сотрудник Учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Применение в Учреждении своевременных мер тем или иным образом способствуют предотвратить правонарушения и избежать причинения вреда.

14.2. Конфликт интересов может привести к нарушению конфиденциальной информации, операциям с использованием конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему использованию собственности, материальных ценностей Учреждения. Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества.

14.3. В деятельности Учреждения учитываются интересы каждого сотрудника. В учреждении стремятся не допустить конфликта интересов.

14.4. Во избежание конфликта интересов, сотрудники Учреждения обязаны руководствоваться следующим порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

- в письменной форме уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

- действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами, установленными Стандартом служебного поведения специалистов Архива.

14.5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

14.6. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является сотрудник Учреждения, осуществляются путем отвода или самоотвода такого сотрудника в случаях и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

14.7. Непринятие сотрудником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение должностного лица в соответствии с законодательством РФ.

**XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ**

**ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

15.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения сотрудника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения сотрудника организации к дисциплинарной ответственности.

15.2. Согласно ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение сотрудника по основаниям, предусмотренным п.5, 6, 9,10 ч.1, ст. 81 ТК РФ, п.1ст.336 ТК РФ, а также п. 7 или 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого сотрудника (подп. «в» п. 6 ч.1, ст. 81ТК РФ);

- совершения виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10, ч.1, ст. 81 ТКРФ).

15.3. За совершение коррупционных правонарушений сотрудники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.4. Сотрудник Учреждения, совершивший коррупционное правонарушение, может быть привлечен к уголовной ответственности. По решению суда виновный в совершении уголовно-наказуемого деяния может быть осужден и лишен в соответствии с законодательством РФ права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы (ст.290, ч.4, ст.291, ст. 291.1, ч.2 ст.292 УК РФ).

15.5. В случае ложного обвинения в коррупции или иных противоправных действиях, сотрудник Учреждения имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

**XVI. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ**

16.1. Сотрудникам Учреждения запрещается сообщать, распространять, копировать и передавать третьим лицам информацию, содержащую персональные данные, а также сведения, полученные ими при осуществлении должностных обязанностей, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты Учреждения.

16.2. Сотрудники Учреждения обязаны сохранять конфиденциальность информации, указанной в п. 16.1. и использовать ее только в разрешенных целях. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

16.3. Сотрудники Учреждения, получившие доступ к информации, указанной в п. 16.1 несут ответственность за ее распространение и разглашение третьим лицам в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_