

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ
АБАЗИНСКИЙ ДРАМАТИЧЕСКИЙ ТЕАТР»

П Р И К А З

25.12.2020 г.

№ 93

г. Черкесск

О мерах противодействию коррупции

На основании ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», федерального закона от 15.07.2015г. № 364-ФЗ «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», указа Президента РФ от 02.04.2013г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План мероприятий противодействия коррупции РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» на 2021 – 2022г.г. (Приложение № 1).

2. Назначить ответственным лицом в РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» за реализацию антикоррупционной политики старшего инспектора по кадрам .

3. Ответственному лицу, в утвержденном Плате по антикоррупции:

3.1. обеспечить своевременную реализацию мероприятий Плана противодействия коррупции;

3.2. готовить отчеты, по результатам проведенного мероприятия;

4. Всем работникам Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики), заведующих структурными подразделениями, директора Учреждения о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить заведующему отделением или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- не допускать составления неофициальной отчётности и использования поддельных документов.

5. Утвердить Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» (Приложение № 2).

6. Разместить данный приказ с приложениями на официальном веб-сайте Учреждения в сети Интернет.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. Директора



М.Р.Куршева

ПЛАН
мероприятий противодействия коррупции
РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический
театр» на 2021 – 2022 годы

Цель:

- создание и внедрение организационно-правовых механизмов, нравственно-психологической атмосферы, направленных на эффективную профилактику коррупции в РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр»;
- недопущение предпосылок, исключение возможности фактов коррупции в РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр»;
- обеспечение прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, укрепление доверия граждан к деятельности РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр».

Задачи:

- разработка мер, направленных на обеспечение прозрачности действий ответственных лиц, в условиях коррупционной ситуации;
- разработка и внедрение организационно-правовых механизмов, снимающих возможность коррупционных действий;
- содействие реализации прав граждан и организаций на доступ к информации о фактах коррупции и коррупционных факторах, а также на их свободное освещение в средствах массовой информации;
- оптимизация и конкретизация полномочий должностных лиц;
- предупреждение коррупционных правонарушений.

Ожидаемые результаты реализации Плана:

- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых услуг;
- укрепление доверия граждан и организаций к деятельности Учреждения.

Наименование мероприятий	Сроки	Ответственный
Меры по развитию правовой основы в области противодействия коррупции, совершенствованию кадровой работы по профилактике коррупционных правонарушений		
Мониторинг изменений действующего законодательства, регулирующего правоотношения в сфере противодействия коррупции	постоянно	Директор
Подготовка проекта Плана мероприятий по противодействию коррупции на 2021-2022годы	до 25.12.2022 года	Ведущий специалист юрисконсульт
Рассмотрение вопросов исполнения законодательства в области противодействия коррупции	2 раза в год	Директор, Заместитель Директора
Принятие мер по предотвращению использования в неслужебных целях информации и информационных ресурсов, предназначенных для служебной деятельности	постоянно	Директор
Ознакомление работников Учреждения с нормативными документами по антикоррупционной деятельности	по мере поступления информации	Ответственный за работу по противодействию коррупции
Проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения об ответственности за получение незаконного вознаграждения от граждан и организаций. Реализация комплекса мер по обеспечению соблюдения запрета получать вознаграждения от граждан и организаций в связи с исполнением служебных обязанностей	по мере необходимости	Ответственный за работу по противодействию коррупции
Анализ деятельности работника Учреждения, на которого возложены обязанности по профилактике коррупционных и иных правонарушений	2 раза в год	Директор
Анализ результатов работы по рассмотрению обращений граждан и организаций в т.ч. по фактам коррупции	по мере поступления	Ответственный за работу по противодействию коррупции
Обеспечение системы прозрачности при принятии решений по кадровым вопросам	постоянно	Директор, ответственный за работу по противодействию коррупции
Организация работы по выявлению случаев несоблюдения работниками учреждения требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов	постоянно	Директор, ответственный за работу по противодействию коррупции
Применение к лицам, нарушившим требования об урегулировании конфликта интересов, мер дисциплинарной ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации	постоянно	Директор
Меры по совершенствованию функционирования РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» в целях предупреждения коррупции		
Организация проверки достоверности предоставляемых гражданином персональных данных и иных данных при поступлении на работу в РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр»	по мере необходимости	Специалист по кадровой работе
Обеспечение предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в Министерство культуры КЧР	ежегодно до 30 апреля	Директор

Наименование мероприятий	Сроки	Ответственный
Проведение анализа и корректировки должностных обязанностей работников Учреждения, исполнение которых в наибольшей степени подвержено коррупционным рискам	IV квартал ежегодно	Заместитель Директора
Проведение оценки соответствия работников квалификационным требованиям по занимаемым должностям	в течение 5 лет по графику	Аттестационная комиссия
Организация работы по соблюдению работниками Учреждения Кодекса этики служебного поведения	постоянно	Ответственный за работу по противодействию коррупции
Распределение выплат стимулирующего характера работников РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр»	ежемесячно	Комиссия по установлению стимулирующих выплат
Поддержка в актуальном состоянии информации на официальном сайте РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр», для обеспечения информационной открытости деятельности Учреждения	постоянно	Заместитель Директора
Контроль по организации деятельности в сфере закупок	постоянно (план-график, план-закупок)	Контрактный управляющий
Обеспечение проведения конкурсных способов закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд в соответствии с требованиями Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 года № 44-ФЗ и Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 года № 223-ФЗ	постоянно в течение года	Контрактный управляющий
Осуществление взаимодействия с правоохранительными органами, органами прокуратуры, иными органами и организациями	постоянно	Ведущий специалист юрист-консульт
Ведение на официальном сайте Учреждения странички «Противодействие коррупции»	постоянно	Заместитель Директора
Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичной документации бухгалтерского учета	постоянно	Главный бухгалтер

И.о. Директора



М.Р.Куршева

ПОЛОЖЕНИЕ
**О конфликте интересов работников РГБУ «Государственный
республиканский абазинский драматический театр»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» (далее по тексту - Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников РГБУ «Государственный республиканский абазинский драматический театр» (далее - Учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателей социальных услуг Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Термины и определения: Под конфликтом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных или неимущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

- а). общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:
- работник нарушает утвержденный в Учреждении Кодекс этики и служебного поведения;
 - работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у получателя социальных услуг (далее по тексту - клиент), минуя установленный порядок в Учреждении приема денежных средств;
 - работник Учреждения, оказывая услуги клиенту в рабочее время, оказывает этим же клиентам услуги после работы;
 - работник Учреждения небескорыстно использует возможности клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения рекламирует клиентам Учреждения организации и (или) физических лиц, оказывающие любые платные услуги;
- работник Учреждения 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;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения 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 личная заинтересованность работника;
- работник Учреждения получает дорогостоящие подарки.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- ### 5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
 - гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов путем письменного обращения в Комиссию «по противодействию коррупции» Учреждения или иным лицам ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, директор Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия «по противодействию коррупции» может прийти к следующим выводам:

- а) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- б) конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение 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;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения; - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместитель директора;
- заведующие структурных подразделений Учреждения;
- специалист по охране труда.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, или директора Учреждения.

8. Соблюдение Положения и ответственность

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Руководство Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Руководство Учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения

Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Учреждения.

И.о. Директора



М.Р.Куршева