БАШҠОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
СТӘРЛЕБАШ РАЙОНЫ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ
РАЙОН МӘҘӘНИӘТЙОРТО
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ
УЧРЕЖДЕНИЯҺЫ

453180, Стәрлебаш, Карл Маркс урамы,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТЕРЛИБАШЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
453180, Стерлибашево, ул.КарлаМаркса,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

БОЙОРОҠ
«24» апреля 2025г.

№ 21

ПРИКАЗ
«24» апреля 2025 г.

Об организации работы
по противодействию коррупции

Руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента РФ от 11.04.2014 № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственного за противодействие коррупции в Районном Доме культуры
2. Утвердить состав комиссии по противодействию коррупции:

№ п/п	ФИО	Должность	
1	Латыпова Венера Нурияновна	Директор	Председатель комиссии
2	Кожевина Ю.Х.		Член комиссии
3	Галиев Р.Т.		Член комиссии
4	Вапаева З.Т.		Член комиссии
5	Галиакберов Р.Р.		Член комиссии

3. Утвердить положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район.
4. Утвердить положение о комиссии по противодействию коррупции МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район

5. Утвердить положение о конфликте интересов работника МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор В.Н. Латыпова

БАШҠОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
СТӘРЛЕБАШ РАЙОНЫ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ
РАЙОН МӘҘӘНИӘТЙОРТО
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ
УЧРЕЖДЕНИЯҺЫ

453180, Стәрлебаш, Карл Маркс урамы,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТЕРЛИБАШЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

453180, Стерлибашево, ул.КарлаМаркса,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

БОЙОРОҠ
«01» апреля 2026г.

№ 16а-о

ПРИКАЗ
«01» апреля 2026 г.

О внесении изменений в приказ
№21-о от 24.04.2025г.

На основании приказа №18 л/с от 24.03.2026 г. в связи увольнением Галиакберова Р.Р.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить новый состав комиссии по противодействию коррупции:

№ п/п	ФИО	Должность	
1	Латыпова В.Н.	Директор	Председатель комиссии
2	Кожевина Ю.Х.	Главный методист	Член комиссии
3	Галиев Р.Т.	Аккомпаниатор-концертмейстер	Член комиссии
4	Вапаева З.Т.	Специалист по нар. худ. творчеству	Член комиссии
5	Файзуллина Г.А	Администратор	Член комиссии
6	Шарипова Э.М.	Специалист по маркейтингу	Секретарь комиссии

2. Утвердить положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район.
3. Утвердить положение о комиссии по противодействию коррупции МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район
4. Утвердить положение о конфликте интересов работника МБУ «Районный Дом культуры» муниципального района Стерлибашевский район.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор В.Н. Латыпова

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
СТӘРЛЕБАШ РАЙОНЫ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ
РАЙОН МӘҘӘНИӘТ ЙОРТО
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ
УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ

453180, Стәрлебаш, Карл Маркс урамы,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТЕРЛИБАШЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

453180, Стерлибашево, ул.КарлаМаркса,107
Тел.2-22-59, факс 2-21-44

БОЙОРОҠ «19» января 2026г. № 2-о

ПРИКАЗ «19» января 2026г.

О принятии мер по противодействию коррупции

Руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указ Президента РФ от 16 августа 2021 г. N 478 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным лицом, наделенным функциями по предупреждению коррупционных правонарушений – администратора МБУ «РДК» МР Стерлибашевский район РБ Файзуллиной Г.А (Приложение №1)
2. Утвердить план мероприятий МБУ «РДК» МР Стерлибашевский район РБ по противодействию коррупции на 2026 год (Приложение №2).
3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте МБУ «РДК» МР Стерлибашевский район РБ.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор В.Н. Латыпова

Утвержден
приказом МБУ «РДК» МР
Стерлибашевский район
№ 16а-о от «01» апреля 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по противодействию коррупции МБУ «РДК» муниципального района Стерлибашевский район

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по противодействию коррупции МБУ «РДК» муниципального района Стерлибашевский район (далее МБУ «РДК») разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г
Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции (далее — Комиссия) в МБУ «РДК».
1.2. Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по:

- выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в МБУ «РДК», снижению в ней коррупционных рисков;
- созданию единой системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции.

1.3. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:
1.3.1. Коррупция - под коррупцией понимается противоправная деятельность, заключающаяся в использовании лицом предоставленных должностных или служебных полномочий с целью незаконного достижения личных и (или) имущественных интересов.
1.3.2. Противодействие коррупции - скоординированная деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления муниципальных образований, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц совершивших коррупционные преступления, минимизации и (или) ликвидации их последствий.
1.3.3. Коррупционное правонарушение - как отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.
1.3.4. Субъекты антикоррупционной политики - органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В МБУ «РДК» субъектами антикоррупционной политики являются:

- коллектив МБУ «РДК»;
- физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании услуг.

1.3.5. Субъекты коррупционных правонарушений - физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.
1.3.6 Предупреждение коррупции - деятельность субъектов антикоррупционной политики,

направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

1.4 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения начальником МБУ «РДК».

2. Задачи Комиссии

Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

2.1. Участвует в разработке и реализации приоритетных направлений антикоррупционной политики.

2.2. Координирует деятельность МБУ «РДК» по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и еѐ проявлений.

2.3. Вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению причин и условий, способствующих коррупции в МБУ «РДК».

2.4. Вырабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности МБУ «РДК».

2.5. Оказывает консультативную помощь субъектам антикоррупционной политики МБУ «РДК» по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения сотрудников, и других участников учебно-воспитательного процесса.

2.6. Взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

3. Порядок формирования и деятельность Комиссии

3.1. Состав членов Комиссии рассматривается и утверждается на общем собрании работников МБУ «РДК». Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе общего собрания, а состав Комиссии утверждается приказом директора МБУ «РДК» .

3.2. В состав Комиссии входят:

Директор МБУ «РДК»;

Главный методист;

Аккомпаниатор-концертмейстер;

Специалист по нар. худ. Творчеству;

Администратор;

Секретарь комиссии: специалист по маркейтингу;

представитель профсоюзного комитета работников (по согласованию).

3.3 Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

3.4 Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

3.5. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

3.6. Из состава Комиссии председателем назначаются заместитель председателя и секретарь.

3.7. Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Заместитель председателя Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

3.8. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его

решений;

- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами.
- свою деятельность осуществляет на общественных началах

4. Полномочия Комиссии

4.1. Комиссия координирует деятельность филиалов МБУ «РДК» по реализации мер противодействия коррупции.
4.2. Комиссия вносит предложения на рассмотрение по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.
4.3. Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.
4.4. Содействует работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых в МБУ «РДК» документов нормативного характера по вопросам противодействия коррупции.
4.5. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в МБУ «РДК».
4.6. Содействует внесению дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства.
4.7. Создает рабочие группы для изучения вопросов, касающихся деятельности Комиссии, а также для подготовки проектов соответствующих решений Комиссии.
4.8. В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию с председателем Комиссии.
4.9. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений заведующей, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

5. Председатель Комиссии

5.1. Определяет место, время проведения и повестку дня заседания Комиссии.
5.2 .На основе предложений членов Комиссии формирует план работы Комиссии на текущий год и повестку дня его очередного заседания
5.3 .Информирует сотрудников о результатах реализации мер противодействия коррупции в МБУ «РДК».
5.4 .Дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комиссии, осуществляет контроль за их выполнением.
5.5 .Подписывает протокол заседания Комиссии.
5.6. Председатель Комиссии и члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

6. Обеспечение участия общественности и СМИ в деятельности Комиссии

6.1. Все участники организационного процесса, представители общественности вправе направлять, в Комиссию обращения по вопросам противодействия коррупции, которые рассматриваются на заседании Комиссии.
6.2. На заседание Комиссии могут быть приглашены представители общественности и СМИ. По решению председателя Комиссии, информация не конфиденциального характера о рассмотренных Комиссией проблемных вопросах, может передаваться в СМИ для опубликования.

7. Взаимодействие

7.1. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии и члены комиссии непосредственно взаимодействуют:

- с работниками МБУ «РДК» по вопросам реализации мер противодействия коррупции, совершенствования методической и организационной работы по противодействию коррупции в МБУ «РДК», по рассмотрению их письменных обращений, связанных с вопросами противодействия коррупции в МБУ «РДК»;
- с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

7.2. Комиссия работает в тесном контакте с исполнительными органами государственной власти, правоохранительными, контролирующими, налоговыми и другими органами по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, а также по вопросам получения в установленном порядке необходимой информации от них, внесения дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства.

8. Внесение изменений

8.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции заместителем председателя Комиссии.
8.2. Утверждение Положения с изменениями и дополнениями директором МБУ «РДК» осуществляется после принятия Положения решением общего собрания работников МБУ «РДК».

9. Порядок создания, ликвидации, реорганизации и переименования

9.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом директором МБУ «РДК» по решению общего собрания.

Утвержден
приказом МБУ «РДК» МР
Стерлибашевский район
№16а-о от «01» апреля 2026г.

Положение о конфликте интересов работника МБУ «РДК» муниципального района Стерлибашевский район

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работника МБУ «РДК» муниципального района Стерлибашевский район (далее Отдел культуры) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г. с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками, профилактики конфликта интересов работника.

1.2. Конфликт интересов работника РДК – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателей услуги, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.3. Правовое обеспечение конфликта интересов работника РДК определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в РДК является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений РДК.

1.4. При возникновении ситуации конфликта интересов работника

должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.5. Данное Положение вступает в силу с момента принятия общим собранием РДК, и утверждения приказом директора РДК и действует до принятия нового.

2. Возникновение конфликта интересов работника РДК.

2.1. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- участие в жюри конкурсных мероприятий;
- небезвыгодные предложения сотруднику от получателей услуги;
- небескорыстное использование возможностей получателей услуги;
- нарушение установленных в РДК запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации) и т.д.

2.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора РДК в письменной форме.

2.3. Начальник, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

2.4. Конфликты в РДК и причины их возникновения:

Работник - работник. Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ощущение собственной нереализованности.

Начальник – работник. Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности работника ожиданиям начальника, неудовлетворенность стилем руководства, недостаточная заинтересованность работника в деятельности учреждения, игнорирование работником предложений, новых разработок.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в РДК положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для РДК при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов РДК 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) РДК.

4.Рассмотрение конфликта интересов работника РДК.

4.1 Конфликт интересов работника в случае его возникновения рассматривается на комиссии по вопросам разрешения споров между участниками.

4.2 Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов работника определен Положением о комиссии по вопросам разрешения споров между участниками образовательного процесса

4.3 Для предотвращения конфликта интересов работникам РДК необходимо руководствоваться Кодексом этики и служебного поведения работников РДК муниципального района Стерлибашевский район.

4.4 Работник РДК, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по вопросам разрешения споров между участниками РДК, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.5 Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

В МБУ «РДК» МР Стерлибашевский район РБ

от _____

(Ф.И.О. гражданина; наименование организации,
Ф.И.О. лица, представляющего организацию)

_____

_____

_____

(место жительства, телефон гражданина; адрес и телефон организации)

_____

О Б Р А Щ Е Н И Е

гражданина или организации по фактам коррупционных правонарушений

Сообщаю, что:

_____

(Ф.И.О. работника организации)

_____

(описание обстоятельств, при которых заявителю стало известно о случаях совершения коррупционных

_____

правонарушений работником или организации)

_____

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые совершил работник организации)

_____

_____

_____

_____

_____

(материалы, подтверждающие обращение, при их наличии)

_____

_____

_____

(подпись, инициалы и фамилия)

_____

(дата)

Утвержден
приказом МБУ «РДК» МР
Стерлибашевский район
№ 16а-о от «01» апреля 2026г.

Положение
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции МБУ «РДК » муниципального района Стерлибашевский район РБ

Содержание

1. Цели и задачи внедрения положения противодействия коррупции
2. Используемые в положении понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации
4. Область применения положения и круг лиц, попадающих под ее действие
5. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию положения противодействия коррупции
6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований положения противодействия коррупции
9. Порядок пересмотра и внесения изменений в положения противодействия коррупции организации

1. Цели и задачи внедрения положения противодействия коррупции.

Положение противодействия коррупции МБУ «РДК» муниципального района Стерлибашевский район РБ (далее – РДК) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими положение противодействия коррупции РДК, являются также Устав и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1. определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
2. сотрудничество организации с правоохранительными органами;
3. разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
4. принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
6. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Положение противодействия коррупции предприятия направлено на реализацию данных мер.

2. Используемые в положении понятия 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 Российской Федерации, 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.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

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.

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 этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции на предприятии основываться на следующих **ключевых принципах:**

1. Принцип соответствия положения организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Область применения положения и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие положения, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лица, выполняющие для Отдела культуры работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5. Определение должностных лиц РДК, ответственных за реализацию положения противодействия коррупции

В РДК ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является начальник.

Задачи, функции и полномочия начальника в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной положения, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- 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 предприятия или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций 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 организации 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 Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников РДК.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени РДК;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени РДК;
- незамедлительно информировать директора РДК о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

• незамедлительно информировать непосредственного начальника о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

• сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя их положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в РДК, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Положение противодействия коррупции».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых РДК антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов.
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций

	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной положения организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к положению противодействия коррупции в РДК утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

7 *Оценка коррупционных рисков*

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности РДК, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом положения противодействия коррупции. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки положения противодействия коррупции, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

• представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

• выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

• Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

• На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

• Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований положения по предупреждению и противодействию коррупции

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в учреждении следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

• цели и задачи положения о конфликте интересов;
• используемые в положении понятия и определения;
• круг лиц, попадающих под действие положения;
• основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
• порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
• обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
• определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
• ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

• 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

РДК берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы РДК может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что 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 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 организации;
• увольнение работника из организации 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 следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В РДК должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

• коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

• юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

• ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);

• выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

• поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

• взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

• обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

• обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

• периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

• дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной положения, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ

«О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций. Система внутреннего контроля организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля должна учитывать требования положения противодействия коррупции, реализуемой организацией, в том числе:

• проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

• контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

• проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

• Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации 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.Порядок пересмотра и внесения изменений в положении противодействия коррупции

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов положения противодействия коррупции может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Приложение №1
к Положению о мерах по предупреждению
и противодействии коррупции

Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

1.1. Подарки, которые Сотрудники от имени учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Сотрудники, в связи с их работой на учреждении, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение предприятия, которые Сотрудники от имени предприятия могут нести, должны одновременно соответствовать пяти указанным ниже критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности предприятия, например, с презентацией или успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками, памятными датами, юбилеями;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т. п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для учреждения, Сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящего Положения, Кодекса деловой этики, другим внутренним документам организации и нормам применимого законодательства.

1.2. Не допускаются подарки от имени учреждения, ее Сотрудников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

1.3. Учреждение может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание имиджа организации как социально-ответственного бизнеса. При этом бюджет и план участия в мероприятии согласуются с начальником учреждения. Учреждение не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения и Обществ.

1.4. Учреждение не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения и Обществ.

1.5. Учреждение воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах учреждения и Обществ, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т. п., или получение ими за счет Компании иной выгоды.

Приложение №2
к Положению о мерах по предупреждению
и противодействии коррупции

Правила, регламентирующие специальные антикоррупционные мероприятия

1.1. Учреждение требует от своих Сотрудников соблюдения настоящего Положения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

1.2. В учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства РДК (контактный телефон 2-25-15) о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах учреждения или от ее имени. По «электронной линии» (rdk_sterlib@mail.ru) в адрес директора учреждения могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

1.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми Сотрудниками проводится вводный тренинг по пунктам настоящего Положения и связанных с ней документов, а для действующих Сотрудников проводятся периодические информационные мероприятия в очной и/или дистанционной форме.

1.4. Соблюдение Сотрудниками учреждения принципов и требований настоящего Положения учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий. Сотрудникам отдела культуры запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, совместные предприятия или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящего Положения или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

1.5. В целях исполнения принципов и требований, предусмотренных в Положении, РДК осуществляет включение антикоррупционных условий (оговорок) в договоры с посредниками, партнерами, агентами и иными лицами. Антикоррупционные условия (оговорки) должны содержать сведения о Положении и системе антикоррупционных мероприятий, действующих в РДК, при необходимости предусматривать Политику в качестве приложения к договорам, определять ответственность контрагентов за несоблюдение принципов и требований Положения.

1.6. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете РДК, отображены в документах и доступны для проверки.

1.7. На основании Соглашения на осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета заключенным между МКУ Централизованная бухгалтерия и РДК главный бухгалтер несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности РДК строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

1.10. Любой Сотрудник или иное лицо в случае появления сомнений в правомерности или в соответствии целям, принципам и требованиям Положения своих действий, а также действий, бездействия или предложений других Сотрудников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с РДК, может сообщить об этом на (контактный телефон 2-25-15, адрес электронной почты rdk_sterlib@mail.ru), либо своему непосредственному руководителю, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

1.11. РДК заявляет о том, что ни один Сотрудник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у РДК возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.