Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом БУК «Омский

драматический театр «Галёрка»

от 15.12.2020 г. № 1512/02

**Положение  
об информировании работников бюджетного учреждения культуры Омской области «Омский драматический театр «Галёрка» о нормативных правовых актах в сфере противодействия коррупции, антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение**

1. **.Общие положения**
   1. Настоящее Положение об информировании работников бюджетного учреждения культуры Омской области «Омский драматический театр «Галёрка» о нормативных правовых актах в сфере противодействия коррупции, антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение (далее – Положение, Учреждение) разработано на осно­вании и в соответствии с:

- Законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии кор­рупции»;

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

- Кодексом Российской Федерации об административных правонаруше­ниях (КОАП РФ)

- Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

**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»):

1. по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
2. по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
3. по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**Взятка** - получение должностным лицом 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 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 Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

**Личная заинтересованность работника** *-* заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1. **. Цели и задачи Положения**
   1. Целью Положения является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении, ознакомление работников с нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции.
   2. Задачами Положения являются:

* информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
* определение основных принципов противодействия коррупции, направлений деятельности и мер по противодействию коррупции в Учреждении;
* методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

**3.Нормативно-правовое обеспечение мер  
 по предупреждению коррупции в Учреждении**

3.1.Обязанность Учреждения принимать меры по предупреждению коррупции

3.1.1.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).

3.1.2.Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность организаций всех организационно-правовых форм - разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

3.2.Ответственность юридических лиц

3.2.1.Общие нормы

3.2.1.1.Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1.2.Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное.

правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

3.2.1.3. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

3.2.1.4. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об

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

3.3. Ответственность физических лиц:

3.3.1.Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. В Трудовом кодексе Российской Федерации

(далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3.3.3.Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ).

4.Антикоррупционные стандарты поведения работников Учреждения

4.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения.

* 1. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников Учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:
* соблюдение высоких этических стандартов поведения;
* поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
* следование лучшим практикам корпоративного управления;
* создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
* следование принципу добросовестной конкуренции;
* соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
* соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

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