

Приказ №2

от 09.01.2020 г.

по ГБУ «Терский ансамбль»

На основании статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ
«О противодействии коррупции»

Приказываю:

1. Определить ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

в составе:

- Паршиной З.С.
- Митьковец В.В.

2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



Черевкова С.С.

Утверждаю:

Директор ГБУ «Терский ансамбль»,
Черевкова С.С.

« 10 » « 01 » 20 20 г.



Определение должностных лиц ГБУ «Терский ансамбль», ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В ГБУ «Терский ансамбль» ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов, является директор.

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

Эти обязанности включают, в частности:

- разработку локально
- нормативных актов ГБУ «Терский ансамбль», направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений работниками;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

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

Обязанности работников ГБУ «Терский ансамбль», связанные с предупреждением и противодействием коррупции, являются общими для всех сотрудников.

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

- воздержаться от совершения или участия в совершении коррупционных правонарушений;
- воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершать или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- сообщать непосредственно руководителю 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.

2. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности ГБУ «Терский ансамбль», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфики деятельности учреждения - ГБУ «Терский ансамбль» и реально использовать ресурсы, направленные на проведение работы по профилактике коррупции.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- предоставить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (под процессы);
- выделить «критические точки» для каждого процесса и определить где элементы (под процессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;
- на основании проведенного анализа подготовить «Карту коррупционных рисков учреждения» - свободное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
- разработать комплекс мер, по устранению или минерализации коррупционных рисков.

3. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения - ГБУ «Терский ансамбль» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтных интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обращать внимание на включенные в него следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг мер, попадающих под действия Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован учредителем.

Обязанности работников 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, но 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 другие 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.

Ответственным за прием сведений о возникших конфликтах интересов является непосредственно директор.

В учреждении должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится, но следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности, в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц учреждения;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на новую, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников учреждения с целью поддержки их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должностном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которой является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

4. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.

Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путём разработки дополнений и приложений к данному акту.