

**УТВЕРЖДАЮ**

Художественный руководитель  
Государственного бюджетного учреждения  
культуры города Москвы «Московское  
Театрально-Концертное Музыкальное  
Объединение «Градский Холл»



А.Л. Рыбников

*март* 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ**

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы  
«Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение  
«Градский Холл»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о противодействии коррупции Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл» (далее - Положение) разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности и является базовым документом Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл» (далее – Учреждение), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства руководством, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от 17.12.2014 N 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере антикоррупционной деятельности.

1.3. Антикоррупционные меры Учреждения направлены на:

- предупреждение коррупции, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий коррупции (профилактика коррупции);
- выявление и пресечение коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); - минимизацию и (или) ликвидацию последствий коррупционных правонарушений.

1.4. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

## 2. Основные понятия, применяемые в Положении

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, 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 ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл», а также принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц лично или через посредников имущественных благ и извлечение иных преимуществ вопреки законным интересам Учреждения лицами, работающими в ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл», с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;

Антикоррупционная политика – деятельность Учреждения, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции;

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

Коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения, создающих условия для коррупционных правонарушений и (или) способствующих их распространению;

Предупреждение коррупции - деятельность Учреждения, направленная на выявление, ограничение и (или) устранение коррупциогенных факторов.

### 3. Цели Положения

Целями разработки настоящего Положения являются:

3.1. Обеспечение одного из механизмов, реализующих приверженность Учреждения и его руководства стандартам и принципам открытости и объективности информации об оказываемых услугах, производимых работах, устанавливаемых для Учреждения тарифах, лучшим практикам корпоративной культуры и управления, поддержанию высокого уровня деловой репутации Учреждения.

3.2. Минимизация рисков вовлечения Учреждения в лице его художественного руководителя и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность.

3.3. Формирование у работников Учреждения, контрагентов и иных лиц неприятия коррупции в любых формах и проявлениях.

3.4. Обеспечение регламентов, позволяющих своевременно выявлять, предупреждать, пресекать причины и условия коррупции, коррупционные проявления и минимизировать (ликвидировать) их последствия.

### 4. Принципы антикоррупционных мероприятий

Принципами антикоррупционных мероприятий Учреждения являются:

4.1. Соответствие деятельности Учреждения и реализуемых им антикоррупционных мероприятий законодательству и нормативным правовым актам Российской Федерации.

4.2. Единоначалие: художественный руководитель Учреждения отвечает за обеспечение и контроль эффективности антикоррупционной политики ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл», включая назначение и утверждение должностных регламентов лиц, ответственных за разработку и реализацию конкретных антикоррупционных мероприятий.

4.3. Распространенность действия Положения и антикоррупционной политики Учреждения на его контрагентов и иных лиц в случаях, когда соответствующие обязательства закреплены в договорах с ними или прямо вытекают из закона.

4.4. Личный пример художественного руководителя, его заместителей, руководители подразделений формируют этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников и контрагентов Учреждения.

4.5. Вовлеченность (активное участие) всех работников Учреждения в формирование и реализацию антикоррупционных стандартов и процедур.

4.6. Соразмерность антикоррупционных процедур уровню коррупционных рисков.

4.7. Эффективность антикоррупционных процедур, обеспечивающих значимые результаты при простоте реализации и низкой стоимости.

4.8. Неотвратимость наступления ответственности работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений.

4.9. Постоянный мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур и контроль их исполнения.

### 5. Антикоррупционные стандарты

Антикоррупционными стандартами Учреждения являются:

5.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл». Утверждается художественным руководителем, содержит набор применимых к деятельности Учреждения требований законодательства Российской Федерации, правила индивидуального и корпоративного поведения, правила недопущения и (или) устранения конфликта интересов,

правила предоставления за счет и (или) от имени Учреждения или принятия в связи с работой (сотрудничеством) в Учреждении подарков (вознаграждений), которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

5.2. Положение о конфликте интересов ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл». Утверждается художественным руководителем, содержит набор применимых к деятельности Учреждения требований законодательства Российской Федерации, порядок раскрытия конфликтов интересов работником Учреждения и порядок их урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникших конфликтов интересов, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, содержащие как общие для всех работников обязанности и запреты, так и специальные обязанности, и запреты для работников, выполняющих задачи и функции с повышенными коррупционными рисками.

## **6. Антикоррупционные регламенты и процедуры**

Антикоррупционными регламентами и процедурами Учреждения являются:

6.1. Регламенты действий Учреждения в лице его работников, предписанные Федеральным законом от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

6.2. Регламенты действий Учреждения в лице его работников, предписанные Положением о закупках ГБУК г. Москвы «Московское Театрально-Концертное Музыкальное Объединение «Градский Холл», которое утверждается Департаментом культуры, и содержит применимые к деятельности Учреждения требования федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» об открытых конкурентных процедурах выбора контрагентов, обязательных при осуществлении необходимых Учреждению закупок.

6.3. Регламенты действий работников Учреждения, предписанные Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Приказ Минфина России от 31.12.2016 № 256н, Приказ Минфина России от 31.12.2016 № 257н, Приказ Минфина России от 31.12.2016 № 259н, Приказ Минфина России от 31.12.2016 № 260н, Приказ Минфина России от 31.12.2016 № 258н, Приказ Минфина России от 30.12.2017 № 275н, Приказ Минфина России от 30.12.2017 № 274н, Приказ Минфина России от 27.02.2018 № 32н, Приказ Минфина России от 30.12.2017 № 278н, Приказ Минфина России от 30.05.2018 № 122н.

6.4. Регламенты действий работников Учреждения, предписанные нормативными документами Департамента культуры города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.5. Оценка коррупционных рисков. Проводится работником Учреждения, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, во взаимодействии с руководителями и специалистами структурных подразделений в целях выделения и формирования перечней процессов, деловых (в том числе, финансовых) операций, должностных регламентов, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений.

6.8. Выявление и урегулирование конфликта интересов. Процедура выполняется как по инициативе работника и в сотрудничестве с ним, так и по инициативе Учреждения в лице специально уполномоченных лиц, художественного руководителя на стадии, когда работник уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но еще не совершил необходимых для этого действий, путем склонения (принуждения) работника к должному поведению в целях предупреждения нанесения ущерба Учреждению.

## 7. Антикоррупционные запреты, обязательства и мероприятия

### 7.1. Работникам Учреждения запрещается:

7.1.1. прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить, получать взятки или совершать (получать) связанные с коррупционными правонарушениями платежи в любой форме, в том числе, в форме денежных средств, ценных бумаг, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам или организациям (от каких-либо лиц или организаций), включая органы власти и самоуправления, государственных и муниципальных служащих;

7.1.2. привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, иных лиц для совершения каких-либо действий, противоречащих принципам и требованиям настоящего Положения или нормам применимого антикоррупционного законодательства;

7.1.3. искажать или фальсифицировать бухгалтерскую и налоговую отчетность;

7.1.4. работать в Учреждении в условиях неразрешенного (неурегулированного) конфликта интересов.

### 7.2. Работники Учреждения обязаны:

7.2.1. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

7.2.2. незамедлительно информировать непосредственного начальника (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении; художественного руководителя Учреждения) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7.2.3. незамедлительно информировать непосредственного начальника (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении; художественного руководителя Учреждения) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

7.2.4. сообщить непосредственному начальнику или иному должностному лицу (начальнику отдела кадров; лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении; художественному руководителю Учреждения) о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов и содействовать его урегулированию;

7.2.5. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.2.6. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных регламентов руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов и интересов своих родственников.

### 7.3. Учреждение обязано:

7.3.1. обеспечить конфиденциальность процедур урегулирования конфликтов интересов;

7.3.2. обеспечить в пределах полномочий защиту законных прав и интересов работника, сообщившего о случаях его склонения к совершению коррупционных правонарушений;

7.3.3. обеспечить в пределах полномочий защиту законных прав и интересов работника или иного лица, сообщившего о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами.

### 7.4. Мероприятия Учреждения по минимизации и устранению выявленных в результате оценки коррупционных рисков:

7.4.1. Детальная регламентация способов и сроков совершения служебных действий работником Учреждения в зоне повышенного коррупционного риска.

7.4.2. Реинжиниринг функций и должностных регламентов работников в зоне повышенного коррупционного риска, в том числе их рассредоточение/перераспределение между структурными подразделениями.

7.4.3. Обязательность протоколирования, аудио-, видеодокументирования актов внешнего взаимодействия работников Учреждения в зоне повышенного коррупционного риска

(переговоров, деловых встреч с контрагентами, органами государственной власти и другими партнерами); ведение переписки только с использованием организаций, оказывающих почтовые услуги, и персональных адресов служебной электронной почты.

7.4.4. Решение об участии Учреждения в благотворительных мероприятиях или спонсорской деятельности может быть принято директором только с учетом разумной соразмерности объема участия финансовому состоянию Учреждения. При этом бюджет и план участия в мероприятии или деятельности согласуются с уполномоченным представителем учредителя.

7.4.5. Учреждение размещает настоящее Положение в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящего Положения работниками Учреждения, всеми контрагентами, иными лицами.

7.5. Взаимодействие с государственными/муниципальными служащими:

7.5.1. Учреждение не осуществляет самостоятельно или через своих работников оплату любых расходов (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) за государственных/муниципальных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения или сохранения преимущества в коммерческой деятельности.

7.5.2. Предоставление подарков государственным служащим, государственным гражданским служащим, работникам иных предприятий и организаций не должно нарушать требований настоящего Положения и законодательства Российской Федерации.

7.5.3. Работники Учреждения несут личную ответственность за коррупционные проявления при самостоятельном взаимодействии с государственными служащими в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Взаимодействие с работниками Учреждения:

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

7.6.2. Учреждением организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства учреждения (письменное заявление на имя художественного руководителя или директора или ответственного за реализацию антикоррупционной политики или личное обращение; сообщения телефонной или факсимильной связи; электронная почта) о предпосылках или фактах коррупционных правонарушений, конфликте интересов, о предложениях по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, о запросах со стороны работников и третьих лиц.

7.6.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры подразделением по работе с персоналом с новыми работниками проводится вводный инструктаж по настоящему Положению и связанными с ним документам; для действующих работников лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, организуются периодические информационные мероприятия в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики и овладения способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике (обучающие мероприятия по вопросам профилактики и противодействия коррупции; индивидуальные консультирования по вопросам применения и соблюдения антикоррупционных стандартов и процедур).

7.7. Проверка и взаимодействие с контрагентами:

7.7.1. Учреждение осуществляет выбор контрагентов и организует договорную работу с ними преимущественно на основании конкурентных процедур в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Положения о закупках.

7.7.2. Учреждение стремится иметь деловые отношения с контрагентами, поддерживающими требования антикоррупционного законодательства и неприятие коррупции.

7.7.3. Учреждение заявляет, что отказывается от стимулирования каким-либо образом работников контрагентов, в том числе путем предоставления денежных сумм, подарков, безвозмездного выполнения в их адрес работ (услуг) и другими, не поименованными здесь способами, ставящего работника контрагента в определенную зависимость и направленного

на обеспечение выполнения этим работником каких-либо действий исключительно в пользу Учреждения.

7.7.4. Учреждение прилагает разумные усилия по минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

7.8. Внутренний контроль:

7.8.1. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности и направлен на предупреждение и выявление следующих нарушений: составление 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.

7.8.2. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сделок, в том числе: – оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения; – предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов; – выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг; – закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных; – сомнительные платежи наличными.

7.8.3. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Учреждения, задокументированы и доступны для проверки.

7.9. Урегулирование конфликта интересов:

7.9.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на исполнение им своих должностных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения, угрозу возникновения противоречия, и способна привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

7.9.2. 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.

7.9.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы: – обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; – индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для репутации и активов 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.

7.9.4. Положения о конфликте интересов распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

7.9.5. Устанавливаются 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;

7.9.6. Поступившая информация о конфликте интересов проверяется директором и (или) лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, лично либо коллегиально с привлечением специалистов Учреждения с целью оценки серьезности, возникающих

для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы его урегулирования. Если в результате проверки сделан вывод о наличии конфликта интересов, Учреждение использует различные способы его разрешения, в том числе: — ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы; — добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться 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 по его инициативе; — увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него функциональных обязанностей и (или) требований настоящего Положения. Указанные мероприятия должны выполняться в соответствии с нормами и требованиями трудового законодательства и не приводить к ущемлению законных прав работников.

#### 7.10. Отказ от ответных санкций:

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

7.11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции:

7.11.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в форме: - информирования соответствующих правоохранительных органов о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению; - оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции; - оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по выявлению, пресечению и (или) расследованию коррупционных преступлений.

7.12. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики Учреждения:

7.12.1. Лицом, ответственным за определение основных направлений и организацию антикоррупционной политики, является художественный руководитель Учреждения.

7.12.2. Лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, является работник Учреждения либо иное юридическое или физическое лицо, уполномоченное должным образом исполнять данные функции.

7.12.3. В части, касающейся курируемых подразделений и направлений деятельности, своих должностных регламентов, ответственными за реализацию антикоррупционной политики являются заместители художественный руководитель и начальники структурных подразделений Учреждения.

7.12.4. Художественный руководитель может создавать коллегиальный орган (комиссию) для решения конкретных задач антикоррупционной политики Учреждения (оценка коррупционных рисков, разработка локальных нормативных актов, внутренний контроль, урегулирование конфликтов интересов и др.).



7.13. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения:

7.13.1. Художественный руководитель, его заместители, начальники структурных подразделений и все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие), нарушающие эти принципы и требования.

7.13.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 8. Заключительные положения

8.1. В случае вступления отдельных пунктов Положения в противоречие с законодательством Российской Федерации, эти пункты утрачивают юридическую силу до момента внесения соответствующих изменений в настоящее Положение.

8.2. Положение сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с художественным руководителем Учреждения.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения художественным руководителем Учреждения.

8.4. Ранее действующее Положение Учреждения, с момента утверждения настоящего Положения Учреждения, утрачивает силу.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
9 листов(а).

Художественный  
руководитель

А.Л. Рыбников

2023г.

