

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»  
(ГБУ ЦБС)**

**ПРИКАЗ**

«03» июля 2017 г.

№ 83 о/д

г. Байконур

Об утверждении Антикоррупционной  
политики в ГБУ ЦБС

Во исполнение требований протеста прокурора комплекса «Байконур» от 28 июня 2017 года № 7-01-2017/2879/7 на приказ директора ГБУ ЦБС от 17 августа 2016 года № 70 о/д «Об утверждении Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГБУ ЦБС (Антикоррупционная политика)»

**приказываю:**

1. Утвердить Антикоррупционную политику в ГБУ ЦБС согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившими силу:  
приказ директора ГБУ ЦБС от 17 августа 2016 года № 70 о/д «Об утверждении Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГБУ ЦБС (Антикоррупционная политика)»;  
пп. 2.1 п. 2 приказа директора ГБУ ЦБС от 31 мая 2017 года № 75 о/д «О внесении изменений и дополнений в приказы директора ГБУ ЦБС».
3. Руководителям подразделений (заместителям директора, главному инженеру – Досбаевой Э.Б., заведующему филиалом № 1 - Кузнецовой О.И., заведующему филиалом № 5 - Залгараевой Б.М., заведующему ЦГДБ им. А.С. Пушкина - Деминой С.В., главному бухгалтеру – Шагабудиновой Л.В.) и отделов, а так же лицам их замещающим (на время отпуска, болезни, командировки) довести настоящий приказ до работников непосредственного подчинения.
4. Заведующему сектором автоматизации библиотечных процессов - Абдрашитову Р.И. настоящий приказ разместить на официальном сайте ГБУ ЦБС.
5. Настоящий приказ довести до должностных лиц согласно листу доведения под роспись.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



О.В. Неспанова

**Антикоррупционная политика  
Государственного бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная система»**

**1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» (ГБУ ЦБС) (далее - Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Федеральным 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) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);
- Уставом ГБУ ЦБС.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

**Коррупция:**

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

**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:

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.

**Предупреждение коррупции** – деятельность организации, направления на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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 принести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является.

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

**Коррупционное правонарушение** – отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность. 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.

## **2. Цели и задачи Положения**

2.1. Целью Положения является обеспечение работы по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС.

2.2. Задачами Положения являются:

- информирование работников ГБУ ЦБС о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов предупреждения коррупции, направлений деятельности и мер по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику коррупции в ГБУ ЦБС.

## **3. Основные принципы предупреждения коррупции в ГБУ ЦБС**

3.1. Система мер предупреждения коррупции в ГБУ ЦБС основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики ГБУ ЦБС 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 учреждениям.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ГБУ ЦБС, ее руководителей и сотрудников в

коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ГБУ ЦБС коррупционных рисков.

#### 3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников ГБУ ЦБС 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 ГБУ ЦБС за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

#### 3.1.7. Принцип открытости (прозрачности) деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а также общественности о принятых в ГБУ ЦБС антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

#### 3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

### **4. Антикоррупционная политика ГБУ ЦБС**

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

4.1.1. Антикоррупционная политика ГБУ ЦБС представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности ГБУ ЦБС.

4.1.2. Сведения о реализуемой в ГБУ ЦБС антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками ГБУ ЦБС.

4.2. Информирование работников о принятой в ГБУ ЦБС антикоррупционной политике:

4.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников ГБУ ЦБС под роспись.

4.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к текстам локальных нормативных актов касающихся антикоррупционной политики ГБУ ЦБС (к тексту антикоррупционной политики).

4.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер:

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности ГБУ ЦБС. Для реализации указанной политики в ГБУ ЦБС разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

4.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

4.4.1. В ГБУ ЦБС осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

4.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

4.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

4.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие.

4.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми ГБУ ЦБС вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых ГБУ ЦБС с контрагентами.

4.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением коррупции.

4.6.1. Обязанности работников ГБУ ЦБС в связи с предупреждением коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;
- Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- должностными инструкциями работников;
- и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в ГБУ ЦБС.

4.6.2. Общими обязанностями работников ГБУ ЦБС в связи с предупреждением коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ГБУ ЦБС;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБУ ЦБС;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство ГБУ ЦБС о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство ГБУ ЦБС о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю или соответствующему ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

4.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в ГБУ ЦБС:

- руководства ГБУ ЦБС;
- лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- работников финансово-хозяйственных подразделений, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль.

4.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по предупреждению коррупции, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений).

4.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением 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*.

4.7. Установление перечня проводимых ГБУ ЦБС антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику ГБУ ЦБС включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в ГБУ ЦБС в целях предупреждения коррупции.

## **5. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения в ГБУ ЦБС**

5.1. В ГБУ ЦБС реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

5.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Антикоррупционной политики в ГБУ ЦБС;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

5.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- разработка и введение Кодекса этики и служебного поведения;
- разработка Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ГБУ ЦБС, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

- разработка и введение иных необходимых процедур.

5.1.3. В части обучения и информирования работников:

- своевременное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения коррупции в ГБУ ЦБС;

- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции;

- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита ГБУ ЦБС требованиям антикоррупционной политики ГБУ ЦБС:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;

- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

5.1.5. В части привлечения экспертов:

- проведение внешнего аудита согласно плану проверок;

- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности и организации антикоррупционных мер.

5.1.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по предупреждению коррупции;

- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере предупреждения коррупции.

5.2. Приказом директора утверждается «План мероприятий по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС».

## **6. Комиссия по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС**

6.1. С целью предупреждения коррупции в ГБУ ЦБС, приказом директора создается постоянно действующая комиссия по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС, а так же разрабатывается и утверждается «Положение о комиссии по предупреждению коррупции в ГБУ ЦБС».

6.2. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение директору ГБУ ЦБС проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ГБУ ЦБС;

- организацию проведения оценки коррупционных рисков;



- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности ГБУ ЦБС по вопросам предупреждения 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 отчётных материалов руководителю ГБУ ЦБС.

## **7. Оценка коррупционных рисков в ГБУ ЦБС**

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности ГБУ ЦБС, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды.

7.2. В ГБУ ЦБС выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

7.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- оказание платных услуг по деятельности библиотек;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

7.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство ГБУ ЦБС (директор и его заместители);
- бухгалтер;
- контрактный управляющий;
- кассир;
- начальник хозяйственного отдела;
- руководители структурных подразделений;
- руководители (заведующие) отделов, секторов;
- иные работники.

7.3. В целях минимизации коррупционных рисков в ГБУ ЦБС реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ГБУ ЦБС по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о библиотечном деле;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ГБУ ЦБС по оказанию платных услуг;

- обеспечение информационной открытости деятельности ГБУ ЦБС в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

## **8. Выявление и урегулирование конфликта интересов**

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

8.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников – основной категории работников ГБУ ЦБС - в ГБУ ЦБС разрабатывается и принимается «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ ЦБС» при осуществлении профессиональной деятельности работников.

8.3. «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ ЦБС» работника при осуществлении им профессиональной деятельности – это локальный нормативный акт (внутренний документ), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ ЦБС.

8.4. Деятельность ГБУ ЦБС по выявлению и предотвращению конфликта интересов в ГБУ ЦБС регулируется настоящим Положением, а также «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ ЦБС» при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности, учитывающим соответствующую специфику.

8.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУ ЦБС:

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

8.6. Общие обязанности работников ГБУ ЦБС в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУ ЦБС – без учёта 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.

8.7. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ ЦБС:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

8.8. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.9. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУ ЦБС;

- увольнение работника из ГБУ ЦБС 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.

## **9. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов**

9.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в ГБУ ЦБС:

9.1.1. Работник ГБУ ЦБС в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

9.1.2. Работник ГБУ ЦБС участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

9.1.3. Работник ГБУ ЦБС или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с ГБУ ЦБС, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

9.1.4. Работник ГБУ ЦБС принимает решение о закупке для ГБУ ЦБС товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

9.1.5. Работник ГБУ ЦБС или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУ ЦБС, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.6. Работник ГБУ ЦБС или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с ГБУ ЦБС, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.7. Работник ГБУ ЦБС принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ГБУ ЦБС с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

9.1.8. Работник ГБУ ЦБС или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУ ЦБС, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.9. Работник ГБУ ЦБС или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГБУ ЦБС, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

9.1.10. Работник ГБУ ЦБС уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ГБУ ЦБС с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

9.1.11. Работник ГБУ ЦБС использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

9.2. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов работников при выполнении ими профессиональных обязанностей представлены в «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ ЦБС» и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности, утверждённом директором ГБУ ЦБС.

## **10. Стандарты поведения работников ГБУ ЦБС**

10.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру ГБУ ЦБС.

10.2. Настоящее положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников ГБУ ЦБС, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и ГБУ ЦБС 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.

## **11. Обучение и консультирование работников ГБУ ЦБС**

11.1. При организации обучения работников ГБУ ЦБС вопросам профилактики коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

11.2. Обучение проводится по 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 предупреждения коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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 коррупции.

11.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики коррупции непосредственно при приёме на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением коррупции;

- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в антикоррупционной сфере на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

#### 11.4. Консультирование:

- по вопросам предупреждения коррупции осуществляется в индивидуальном порядке;

- по частным вопросам предупреждения коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

Ответственным лицом за проведение консультирования является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГБУ ЦБС

---