

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

**1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика Государственного казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» (ГКУ 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 ГКУ 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 и 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.

## **2. Цели и задачи Положения**

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

2.2. Задачами Положения являются:

- информирование работников ГКУ 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 ГКУ ЦБС;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику коррупции в ГКУ ЦБС.

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

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

3.1.1. Принцип соответствия политики ГКУ 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 ГКУ 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 ГКУ 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 ГКУ ЦБС, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ГКУ ЦБС коррупционных рисков.

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

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

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

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, читателей, а также общественности о принятых в ГКУ 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 ГКУ ЦБС**

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

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

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

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

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

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

4.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер:

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности ГКУ ЦБС. Для реализации указанной политики в ГКУ 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 ГКУ 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 Учреждением в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.5.2. Действие Антикоррупционной политики распространяется на физических и юридических лиц, с которыми ГКУ ЦБС вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых ГКУ ЦБС с контрагентами.

4.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением коррупции.

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

- настоящим Положением;
- положением о конфликте интересов работников ГКУ ЦБС г. Байконур;
- должностными инструкциями работников;
- и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в ГКУ ЦБС.

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

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ГКУ ЦБС;

– воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГКУ ЦБС;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГКУ ЦБС; руководство ГБУ ЦБС о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГКУ ЦБС; руководство ГКУ 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 за профилактики коррупционных и иных правонарушений 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 ГКУ ЦБС:

– руководства ГКУ ЦБС;  
– ответственное лицо, за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

– 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 включаются 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. Согласно закреплению 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 ГКУ ЦБС антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

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

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

5.1. В ГКУ ЦБС реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

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

- разработка и принятие Антикоррупционной политики в ГКУ ЦБС;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры 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 Положения о порядке сообщения работниками ГКУ ЦБС о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ГКУ 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 ГКУ 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 ГКУ ЦБС требованиям антикоррупционной политики ГКУ 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 ГКУ ЦБС».

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

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

6.2. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение директору ГКУ ЦБС проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ГКУ ЦБС;
- организацию и проведение 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 и рассмотрения сведений о конфликте интересов;
- урегулирование конфликта интересов работников ГКУ ЦБС;



- 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 ГКУ 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 ГКУ ЦБС.

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

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

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

7.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- размещение заказов на покупку товаров, выполнения работ и оказания услуг для нужд учреждения;
- регистрация материальных ценностей и ведение баз данных имущества;
- осуществление функций по исполнению бюджетной сметы ГКУ ЦБС;
- составление, заполнение документов, справок, отчетности;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

7.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

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

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

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ГКУ ЦБС по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о библиотечном деле;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности ГКУ ЦБС по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности ГКУ 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 ГКУ ЦБС является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

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

8.4. Деятельность ГКУ ЦБС по выявлению и предотвращению конфликта интересов в ГКУ 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 ГКУ ЦБС:

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

- соблюдение баланса интересов ГКУ 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) ГКУ ЦБС.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГКУ 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 ГКУ 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;

- представление декларации о конфликте интересов при трудоустройстве и в дальнейшем ежегодно в декабре текущего года.

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

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

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

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

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

11.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном секторе 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 профилактики коррупции непосредственно при приеме 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 ГКУ ЦБС.

## **12. Мероприятия по реализации Антикоррупционной политики ГКУ ЦБС**

Для реализации настоящей Антикоррупционной политики разрабатываются, утверждаются и исполняются локальные нормативные акты, утвержденные директором ГКУ ЦБС:

- кодекс этики и служебного поведения работника ГКУ «Централизованная библиотечная система»;
- положение о порядке уведомления работодателя о ставшей известной работнику ГБУ ЦБС информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими лицами;
- положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника Государственного казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» к совершению коррупционных правонарушений;
- положение о конфликте интересов работников Государственного казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»;
- Положение о порядке сообщения работниками ГКУ ЦБС о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислению средств, вырученных от его реализации;
- приказ о недопущении составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов:
- оценка коррупционных рисков в деятельности ГКУ ЦБС;
- приказ «О назначении лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГКУ ЦБС»;
- приказ «О комиссии по предупреждению коррупции в ГКУ ЦБС»;
- положение о комиссии по предупреждению коррупции в ГКУ ЦБС»;
- положение о комиссии по профессиональной этике и служебного поведения работника ГКУ ЦБС.

### **13. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.**

13.1. Все работники ГКУ ЦБС независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за несоблюдение принципов требований Антикоррупционной политики.

Руководство и руководители структурных подразделений ГКУ ЦБС несут персональную ответственность за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих принципы и требования Антикоррупционной политики.

13.2. Вопросы обеспечения соблюдения работниками ГКУ ЦБС требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов рассматриваются комиссией ГКУ ЦБС по профессиональной этике и служебном поведении работников государственного казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» и комиссией по предупреждению коррупции и порядке, предусмотренных нормативными актами ГКУ ЦБС.

13.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации.

В случае совершения работниками ГКУ ЦБС коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, они привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

#### **14. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику ГКУ ЦБС города Байконур**

14.1. Изменения и дополнения в Антикоррупционную политику вносятся в случаях:

- выявления недостатка эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий по результатам мониторинга хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики;
- изменения законодательства Российской Федерации, применимого при реализации Антикоррупционной политики;
- изменения нормативных правовых актов, регулирующих деятельность ГКУ ЦБС;
- других необходимых случаях.

14.2. Предложения об изменениях и дополнениях Антикоррупционной политики, в том числе о повышении эффективности Антикоррупционной политики и повышении эффективности проводимых антикоррупционных мероприятий, могут вноситься всеми работниками ГКУ ЦБС, которые направляют для рассмотрения и принятия решения директору ГКУ ЦБС.

14.3. Изменения и дополнения в Антикоррупционную политику вносятся путем издания приказа директором ГКУ ЦБС.