

Приложение №1  
к приказу директора ГКУ ЦБС  
№ 66 о/д от 27.03.2020 г.  
С изменениями  
приказ директора ГКУ ЦБС  
№ 60 о/д от 21.05.2021 г.  
приказ директора ГКУ ЦБС  
№ 22 о/д от 26.04.2023 г. ;  
приказ директора ГКУ ЦБС  
№ 36 о/д от 19.06.2024 г.

## **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,

– незамедлительно уведомлять работником ГКУ ЦБС директора ГКУ ЦБС в письменной произвольной форме о фактах привлечения работника к административной ответственности, о чем свидетельствует вынесение в отношении работника постановления по делу об административном правонарушении, и к уголовной ответственности (привлечения по уголовному делу в качестве обвиняемого, вынесения судом обвинительного приговора или прекращения уголовного дела по нереабилитирующим основаниям.

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».

5.3. Обязательное проведение уполномоченным лицом ГКУ ЦБС антикоррупционной экспертизы Коллективного договора ГКУ ЦБС, его проекта и дополнительных соглашений к нему.

## **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 отчетных 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:

- директор;

- заместитель директора;

- главный бухгалтер;

- материально-ответственный бухгалтер;

- экономист;

- главный инженер;

- специалист по охране труда;

- ученый секретарь;

- юрисконсульт;

- начальник хозяйственного отдела;

- специалист по кадрам;

- заведующие структурных подразделений;

- работники ГКУ ЦБ

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 этического, 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 профилактике 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. Работники ГКУ ЦБС за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Работники ГКУ ЦБС обязаны соблюдать требования Антикоррупционной политики и других локальных нормативных актов ГКУ ЦБС по вопросам предупреждения коррупции. Для этого каждый работник ГКУ ЦБС должен быть под роспись ознакомлен с Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГКУ ЦБС по предупреждению коррупции.

В случае нарушения требований Антикоррупционной политики и других локальных нормативных актов ГКУ ЦБС по вопросам предупреждения коррупции работник ГКУ ЦБС подлежит к дисциплинарной ответственности.

13.3. Работник ГКУ ЦБС освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств в порядке, предусмотренном настоящим разделом Антикоррупционной политики.

Соблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также исполнение таких обязанностей должно быть обеспечено работником не позднее чем через один месяц со дня прекращения действия не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению таких ограничений, запретов и требований, а также исполнению таких обязанностей, если иное не установлено федеральными законами.

13.4. Для целей Антикоррупционной политики не зависящими от работника обстоятельствами признаются находящиеся вне контроля затронутого ими работника чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, которых при данных условиях нельзя было ожидать или

избежать либо которые нельзя было преодолеть, которые исключают возможность соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения обязанностей, установленных Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГКУ ЦБС в целях предупреждения коррупции.

К таким обстоятельствам, в частности, относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления. Не зависящими от работника обстоятельствами не могут быть признаны регулярно повторяющиеся и прогнозируемые события и явления, а также обстоятельства, наступление которых зависело от воли или действий работника, ссылающегося на наличие этих обстоятельств.

13.5. Условием признания не зависящих от работника обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей установленных Антикоррупционной политикой и другим локальными нормативными актами ГКУ ЦБС в целях предупреждения коррупции, является установленная комиссией по урегулированию конфликта интересов ГКУ ЦБС причинно-следственная связь между возникновением этих обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей.

13.6. Работник ГКУ ЦБС в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнению обязанностей, установленных Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГКУ ЦБС в целях предупреждения коррупции, обязан подать в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ГКУ ЦБС уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) информации (при наличии), подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств.

## **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, примененного 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.