

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ВМУК «ЦСДБ»  **И.В. Щавелева**



Приказ № 21 от « 7 » февраля 2025 г.

Меры

по предупреждению и противодействию коррупции
в Волгоградском муниципальном учреждении культуры
«Централизованная система детских библиотек» (ВМУК
«ЦСДБ»)

(новая редакция)

г. Волгоград

2025 год

Оглавление

1. Цели и задачи.....	3
2. Термины и определения.....	3
3. Нормативное правовое обеспечение.....	4
4. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.....	8
5. Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами.....	9
6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения.....	9
7. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудников Учреждения.....	9
8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.....	12
9. Внутренний контроль и аудит.....	14

1. Цели и задачи

Настоящие Меры по предупреждению и противодействию коррупции во ВМУК «ЦСДБ» (далее – Учреждение) разработаны в соответствии со статьёй 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273 –Ф «О противодействии коррупции».

1.1. Целью Противодействия коррупции является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

1.2. Задачами Противодействия коррупции являются:

- информирование сотрудников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

1.3. Меры по предупреждению коррупции включают в себя:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами;
- основные принципы противодействия коррупции в Учреждении;
- кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудников Учреждения;
- предотвращение и урегулирование конфликтов интересов;
- антикоррупционная политика Учреждения.

2. Термины и определения

Коррупция – 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 и виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных права для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации 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 (бездействия) 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 – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц. (предусматривает ответственность по статье 204 УК РФ)

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность сотрудника (представителя учреждения) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Нормативное правовое обеспечение

3.1. Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.1. Обязанность Учреждения принимать меры по предупреждению коррупции.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273 –ФЗ).

3.1.2. Ответственность Учреждения.

Общие нормы.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закон № 273 –ФЗ. В

соответствии с данной статьёй, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение у уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются ни иностранные юридические лица.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческом или ином учреждении, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечёт наложение на юридическое лицо административного штрафа).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию (учреждение) административной ответственности, предусмотренной данной статьёй. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организации (учреждения).

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (Муниципального) служащего.

Организация (учреждение) должна учитывать положение статьи 12 Федерального закон № 273–ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплён в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Названные требования, исходя из положений пункта I Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включённые в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также, сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утверждённого Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557, либо в перечень должностей, утверждённый руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925).

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273–ФЗ, является правонарушением и влечёт в соответствии со статьёй 19.20 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

3.1.3. Ответственность физических лиц.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьёй 13 Федерального закона № 273 –ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения сотрудника Учреждения к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения сотрудника Учреждения к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение сотрудника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 8 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого сотрудника (пункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятие необоснованного решения руководителем Учреждения (филиала, представительства, организации), его заместителем, заведующим филиалом, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем Учреждения (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

3.2. Зарубежное законодательство.

Учреждению и его сотрудникам следует принимать во внимание, что к ним могут применяться нормы и санкции, установленные не только российским, но и зарубежным антикоррупционным законодательством, в частности:

- в отношении Учреждения может применяться антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых Учреждение осуществляет свою деятельность;
- в отношении зарубежной организации за совершение на территории Российской Федерации коррупционного правонарушения могут применяться меры ответственности, предусмотренные антикоррупционным законодательством страны, в которой Учреждение зарегистрировано или с которой оно связано иным образом.

В этой связи, Учреждение тщательно изучает антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых оно осуществляет свою деятельность. Пристальное внимание уделяется возможным случаям привлечения Учреждения к ответственности за совершение на территории такой страны коррупционного правонарушения. Учреждение учитывает положения законодательства тех стран, резидентами которых оно является.

При возникновении сложных ситуаций, связанных с подкупом иностранных должностных лиц, Учреждение, в случае осуществления своей деятельности за пределами территорий Российской Федерации, может обращаться за консультацией и поддержкой в дипломатические и торговые представительства Российской Федерации за рубежом.

Обращение может осуществляться в том числе в целях сообщения о ставших известными Учреждению сведениях о фактах подкупа иностранных должностных лиц российскими организациями или для получения поддержки, когда Учреждение сталкивается со случаями вымогательства или получения (дачи) взятки со стороны иностранных должностных лиц.

4. Определение подразделений и лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

В Учреждении определено должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, создана комиссия по противодействию коррупции (приказ № 26 от 14.09.2016 г., приказ 13/1 от 16 марта 2018 г. с внесёнными изменениями), в филиалах Учреждения ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений являются заведующие филиалами и структурными подразделениями.

Задачи, функции и полномочия должностного лица и членов комиссии по противодействию коррупции чётко определены.

Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции (Председатель комиссии по противодействию коррупции) наделено полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в Учреждении.

В число обязанностей должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, включается:

- разработка и утверждение проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

В число обязанностей комиссии по противодействию коррупции, включается:

- приём и рассмотрение сообщений о случаях склонения сотрудников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений сотрудниками Учреждения, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрении деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников Учреждения;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы Учреждения.

5. Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемому антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество осуществляется в различных формах.

Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (сотрудникам Учреждения) стало известно. При обращении в правоохранительные органы следует учитывать подследственность преступлений.

Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закреплена за руководителем Учреждения.

Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им

известной, в ходе выполнения трудовых обязанностей, информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

При сотрудничестве с правоохранительными органами Учреждение руководствуется также Положением о сотрудничестве с правоохранительными органами, утверждённым приказом № 70 от 28.12.2017 года.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководство Учреждения и его сотрудники обязаны оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов Учреждение привлекает к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники Учреждения не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

6. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения сотрудников в корпоративной культуре Учреждения. В этих целях Учреждением разработан и принят кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудников Учреждения

7. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудников Учреждения

В Учреждении действуют:

7.1. «Кодекс библиотечной этики» - 2014 г., разработанный на основе «Кодекса этики российского библиотекаря» и принятого Конференцией на XVI Ежегодной сессии Российской библиотечной ассоциацией (РБА) 26.05.2011 г. в г. Тюмень, который определяет нравственные основы профессиональной деятельности российского библиотекаря.

7.2. «Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников Волгоградского муниципального учреждения культуры «Централизованная система детских библиотек» (далее – Кодекс), (приказ № 27 от 17.10.2016 г.), который основывается на фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга.

7.2.1. При создании Кодекса руководствовались положениями Конституции Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

7.2.2. Соблюдение основных положений Кодекса даёт право сотрудникам Учреждения на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

7.2.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, знакомится с положениями Кодекса.

7.2.4. Настоящий Кодекс служит следующим целям:

- установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника Учреждения;
- формированию единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;
- воспитанию высоконравственной личности сотрудника Учреждения, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;
- регулированию профессионально-этических проблем взаимоотношений, возникающих в процессе служебной деятельности;
- соблюдению этических норм поведения сотрудников Учреждения в повседневной жизни;
- выработке у сотрудника Учреждения потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

7.2.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Учреждения своих должностных обязанностей.

7.3. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников Учреждения.

7.3.1. Принципы служебного поведения сотрудника Учреждения учитываются гражданами Российской Федерации в связи с их нахождением на работе в Учреждении.

7.3.2. Сотрудники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими должностных обязанностей, а также избегать

конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

7.3.3.1. Сотруднику Учреждения, наделённому организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения (далее - руководитель), рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчинённые ему сотрудники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.3.3.2. Руководитель призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения сотрудников Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

7.4. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников Учреждения.

7.4.1. В служебном поведении сотрудника Учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

7.4.2. В служебном поведении сотруднику Учреждению рекомендуется воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявлений неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

7.4.3. Сотрудники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

7.4.4. Внешний вид сотрудников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей способствует уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствует общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

8.1. Урегулирование конфликта интересов является одним из важных антикоррупционных механизмов и, одновременно, способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

8.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

8.3. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

8.4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником Учреждения и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

8.5. Обязанности сотрудников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В Учреждении закреплены следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.

8.6. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудниками Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при награждении или поощрении сотрудников Учреждения;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме.

Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.7. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

8.8. Поступившая информация тщательно проверяется руководителем Учреждения с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой

работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником Учреждения, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.9. Если Учреждение пришло к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника Учреждения;
- добровольный отказ сотрудника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника Учреждения;
- временное отстранение сотрудника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником Учреждения принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

8.10. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами являются непосредственный начальник сотрудника учреждения, сотрудник кадровой службы Учреждения, члены комиссии по противодействию коррупции, лицо, ответственное за противодействие коррупции (руководитель Учреждения). Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

9. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2001 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» установлена обязанность для всех организаций (учреждений) осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчётность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учёта и составления бухгалтерской отчётности.

Система внутреннего контроля и аудита Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надёжности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчётности Учреждения и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения. Для этого система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, охватывает как специальные антикоррупционные правила и процедуры (например, перечисленные в перечне реализуемых библиотеками антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур), так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, некоторые общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе профессиональной и служебной этике поведения Учреждения).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчётности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчётности, использование поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учётных документов, исправлений в документах и отчётности, уничтожения документов и отчётности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сфере коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждение внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств – индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определён либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных расходов, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для Учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководство Учреждения и её сотрудники обращают внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.