

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС»
(ГУК ТО «РБИК»)**

ПРИКАЗ

**Об утверждении локальных нормативных актов
в сфере противодействия коррупции в новой редакции**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить локальные нормативные акты ГУК ТО «РБИК» в сфере противодействия коррупции в новой редакции:

- Антикоррупционная политика;
- Кодекс этики и служебного поведения;
- Положение о конфликте интересов;
- Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции.

2. Комиссии по противодействию коррупции в ГУК ТО «РБИК» в своей деятельности руководствоваться локальными нормативными актами, указанными в пункте 1 настоящего приказа.

3. Специалисту по кадрам Курзиной С.В. ознакомить каждого работника с локальными нормативными актами ГУК ТО «РБИК» в сфере противодействия коррупции в новой редакции под роспись.

4. Приказ ГУК ТО «РБИК» от 04.10.2019 г. № 382 признать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Ю.В. Иванова

УТВЕРЖДЕНО
генеральный директор
ГУК ТО «РБИК»
Ю.В. Иванова

«12 » декабря 2022 г.

Приказ от «12 » 12 2022 г. № 56-хх

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
государственного учреждения культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-информационный комплекс»

1. Общие положения

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее – Политика) разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в государственном учреждении культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Учреждение).

1.2. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс закрепленных в настоящей Политике взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Настоящая Политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

1.3. Целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

- обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Учреждении.

1.4. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи:

- закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Учреждения;
- определение области применения Политики и круга лиц, попадающих под ее действие;
- определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию Политики;
- определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
- закрепление ответственности сотрудников за несоблюдение требований Политики;
- порядок пересмотра и внесения изменений в Политику Учреждения.

1.5. Для целей настоящего документа используются следующие основные понятия:

коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным

интересам 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени и /или в интересах юридического лица;

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 оказанных 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 – 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 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).

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 Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами Учреждения и обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (служебных) обязанностей;

личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения 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 работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

коррупционные риски (коррупционные факторы) — обстоятельства, условия, явления, процессы, которые порождают коррупцию в различных ее формах;

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

2. Область применения Антикоррупционной политики

2.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящей Политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.2. Положения настоящей Политики применяются к физическим и (или) юридическим лицам, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в соответствующих договорах и соглашениях, заключаемых Учреждением с такими лицами.

3. Основные принципы Антикоррупционной политики

Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих основных принципах:

3.1. Принцип соответствия политики организации 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 Учреждению.

3.2. Принцип личного примера руководства.

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

Руководитель Учреждения, должностные лица учреждения, должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с Антикоррупционной политикой всех работников.

3.3 Принцип вовлеченности работников.

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

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах работы. Учреждение размещает настоящую Антикоррупционную политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

Учреждение прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, соблюдать требования настоящей Антикоррупционной политики, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупции.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на деятельность учреждения, Учреждение осуществляет мониторинг внедренных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

4. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

4.1 Руководитель Учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение в нем коррупции.

4.2 Руководитель Учреждения, исходя из стоящих перед Учреждением задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры учреждения, назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию настоящей Антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

4.3 Основные обязанности должностного лица (должностных лиц), ответственного (ответственных) за реализацию настоящей Антикоррупционной политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в Учреждении;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в Учреждении;
- проведение мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершаемых (совершенных) работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- организация работы по заполнению и рассмотрению уведомлений о конфликте интересов;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения или иными лицами;
- организация работы по рассмотрению обращений о конфликте интересов;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверочных мероприятий деятельности Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или преследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении и индивидуального консультирования работников Учреждения;
- проведение индивидуального консультирования работников Учреждения;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение антикоррупционного мониторинга, оценки результатов работы по предупреждению коррупции в Учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя Учреждения.

4.4. Руководитель Учреждения, специалист по закупкам (контрактный управляющий) обязаны при осуществлении закупок принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4.5. Общие, так и специальные обязанности включаются в должностные инструкции работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

5. Обязанности руководителя и работников Учреждения по предупреждению коррупции

5.1. В Учреждении устанавливаются общие и специальные антикоррупционные обязанности.

5.1.1 Общие антикоррупционные обязанности:

Руководитель Учреждения и работники вне зависимости от должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

- руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения, непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, и (или) руководителя Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставшей ему известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

5.1.2. Специальные антикоррупционные обязанности для определенной категории работников Учреждения могут устанавливаться как локальными нормативными актами Учреждения, так и в трудовых договорах или должностных инструкциях.

5.2. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей

Антикоррупционной политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

5.3. Работники Учреждения знакомятся с настоящей Антикоррупционной политикой под роспись при приеме на работу, а также в случае внесения соответствующих изменений.

5.4. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения в локальных нормативных актах Учреждения.

5.5. Соблюдение работником Учреждения требований настоящей Антикоррупционной политики учитывается при оценке деловых качеств, в том числе в случае назначения его на вышестоящую должность, при решении иных кадровых вопросов.

6. Перечень мероприятий по предупреждению коррупции, реализуемых Учреждением

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и применение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения Разработка и внедрение положения о конфликте интересов Внедрение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, положения о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционной оговорки) Разработка и принятие Правил, регламентирующего вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства Внедрение в трудовые договоры работников Учреждения антикоррупционной оговорки, а также в должностные инструкции обязанностей, связанных с предупреждением коррупции
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками Учреждения руководителя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений Введение процедуры информирования работниками Учреждения руководителя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких обращений Введение процедуры информирования работниками Учреждения руководителя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования Заполнение уведомления о конфликте интересов Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников Учреждения под роспись с локальными нормативными актами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции (при

	приеме, при принятии локального нормативного акта, в случае внесения изменений)
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур, исполнения обязанностей
Система внутреннего контроля	Осуществление контроля за хозяйственными операциями, целевым и экономически эффективным расходованием денежных средств, документированием операций хозяйственной деятельности
	Осуществление контроля за закупочной деятельностью Учреждения
	Осуществление контроля ведения бухгалтерского учета, составления и хранения бухгалтерской отчетности
	Осуществление контроля за хранением личных дел работников, персональных данных работников, выдачей справок о стаже работы
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Проведение оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и представление руководителю Учреждения отчетных материалов о проводимой работе в сфере противодействия коррупции и достигнутых результатах

7. Внедрение стандартов поведения работников организации

7.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников.

7.2. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников Учреждения.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

8.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем 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 работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

8.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения руководитель Учреждения, член комиссии по осуществлению закупок обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

8.3. Обязанности работников по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в организации установлены Положением о конфликте интересов.

8.4. Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);

- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;

8.5. Выявление конфликта интересов включает:

- уведомление о наличии у работника определенных (личных) интересов. Такое уведомление может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (для лиц с высоким коррупционным риском) и ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций вне зависимости от занимаемой должности);

- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов работниками, ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных общедоступных государственных и коммерческих базах данных.

9. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

9.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

- установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

- внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.);

- распространение на контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении;

- включение в договоры (контракты), заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка);

- размещение на официальном сайте Учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в Учреждении.

10. Оценка коррупционных рисков Учреждения

10.1. Целью оценки коррупционных рисков Учреждения являются:

- обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности Учреждения;

- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

- определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

10.2. Оценка коррупционных рисков Учреждения осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности Учреждения.

10.3. По результатам оценки коррупционных рисков руководитель Учреждения утверждает перечень должностей, связанных с высоким уровнем коррупционного риска.

11. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

11.1. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности Учреждения.

11.2. Не допускаются подарки от имени Учреждения, работников Учреждения и его представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

11.3. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя Учреждения и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь Учреждения; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения; определения единых для всех работников Учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в Учреждении действуют Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

12. Антикоррупционное просвещение работников

12.1. В целях формирования у работников Учреждения антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

12.2. Антикоррупционное образование работников осуществляется за счет Учреждения в форме подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

12.3. Антикоррупционная пропаганда осуществляется через средства массовой информации, в том числе посредством организации тематических стендов, иных форм наглядной агитации, посвященных вопросам противодействия коррупции, и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания чувства гражданской ответственности.

12.4. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль

13.1. Осуществление внутреннего контроля Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

13.2. Задачами внутреннего контроля в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения.

13.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля Учреждения:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3.1. Проверка соблюдения организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждения коррупции, охватывает как специальные антикоррупционные правила и процедуры, перечисленные в 6 разделе настоящей Антикоррупционной политики, так и иные правила, и процедуры, представленные в Кодексе этике и служебного поведения работников Учреждения.

13.3.2. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

13.3.3. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для Учреждения или плату для данного вида услуг;

- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных.

14. Сотрудничество с контрольно-надзорными

и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

14.1. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению стало известно.

Обязанность по сообщению в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закрепляется приказом руководителя за должностным лицом Учреждения, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении.

14.2. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно-надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

14.3. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно-надзорных мероприятий в отношении Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

14.4. Руководитель Учреждения и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

14.5. Руководитель и работники Учреждения не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно-надзорных и правоохранительных органов.

15. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

15.1. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей Антикоррупционной политикой и неукоснительно закрепленные в нем принципы и требования.

15.2. Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционного законодательства, локальных нормативных актов по противодействию коррупции несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

16. Порядок пересмотра и внесения изменений

в Антикоррупционную политику

16.1. Учреждение осуществляет мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

16.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении, готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в Учреждении, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

16.3. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, а также в случае изменения организационно-правовой формы или организационно-штатной структуры Учреждения.

УТВЕРЖДЕНО
Генеральный директор
ГУК ТО «РБИК»
Ю.В. Иванова
2022 г.

Приказ от «12» 12 20 г. № 56-пх

**Кодекс этики и служебного поведения работников
государственного учреждения культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-информационный комплекс»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Учреждение) разработан во исполнение статьи 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных норм служебного поведения, которым должны руководствоваться все работники учреждения независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для повышения эффективности выполнения ими своих должностных обязанностей, а также содействие укреплению авторитета работников и учреждения в целом.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные обязанности, принципы и нормы служебного поведения и этики работников

2.1. Предусмотренные настоящим Кодексом принципы служебного поведения являются основой поведения работников в связи с осуществлением ими должностных обязанностей в учреждении.

2.2. Работники учреждения призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как учреждения, так и работников;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- е) уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- ж) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- и) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- л) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном и добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;
- м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- н) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих, других работников и граждан при решении вопросов личного характера;
- о) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения или его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

п) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

р) 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;

с) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

т) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.3. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Тульской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, акты государственных органов и локальные нормативные акты учреждения.

2.4. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.5. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.8. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.9. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику 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.

3.2. При выполнении должностных обязанностей работники должны воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочего мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждению, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Защита интересов работников

4.1. Работник учреждения, добросовестно выполняя должностные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблением и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности.

4.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является обязанностью учреждения.

4.3. Руководителю учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

4.4. Работник в случае обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

5. Ответственность за нарушение положений Кодекса

5.1. Нарушение работниками учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

5.2. Работники учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Соблюдение работником учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

УТВЕРЖДЕНО

Генеральный директор
ГУК ТО «РБИК»
Ю.В. Иванова

«12» 09.04.2022

2022 г.

Приказ от «12» 12 2022 г. № 56-2ХЧ

**Положение о конфликте интересов в государственном
учреждении культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-информационный комплекс»**

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Учреждение), а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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 работника при урегулировании конфликта интересов; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

4. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника учреждения противоречит его должностным обязанностям и задачам учреждения.

4.2. Возможными типовыми ситуациями конфликта интересов являются:

4.2.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

- работник учреждения за оказание услуги берет деньги у читателя, минуя установленный порядок приема денег у читателей через кассу и бухгалтерию учреждения;

- работник учреждения, оказывая бесплатные услуги читателям в рабочее время, оказывает этим же читателям платные услуги после работы;

- работник учреждения небескорыстно использует возможности читателей учреждения, их законных представителей и родственников;

- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от читателей, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками (своим родственникам), друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками (своим родственниками), друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;

- работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги, от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом;

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

4.2.2. Специальные ситуации конфликта интересов для работников учреждения в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций, занимающихся издательской деятельностью и (или) реализацией книг на различных носителях, организаций оптовой торговли книг на различных носителях (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- заключение с компанией или ее представителем соглашения о рекомендации читателям печатной продукции.

4.3. Приведенный перечень возможных случаев конфликта интересов не является исчерпывающим.

5. Способы раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

5.1. В учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Основные способы разрешения конфликта интересов:

- 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 должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

5.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам (репутации) учреждения.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

6.1. Работник учреждения обязан уведомить Комиссию по противодействию коррупции в ГУК ТО «РБИК» (далее – Комиссия) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предварительно ознакомив с уведомлением руководителя учреждения, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, по форме, указанной в приложении 1 к настоящему Положению.

6.2. К уведомлению о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) могут прилагаться дополнительные

материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию работником конфликта интересов.

6.3. В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется любым доступным способом.

6.4. Уведомление работника учреждения подлежит обязательной регистрации в день его подачи. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет секретарь Комиссии.

6.5. Регистрация представленного уведомления осуществляется в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), по форме, указанной в приложении 2 к настоящему Положению.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение журнала.

6.6. Зарегистрированное уведомление в течение 3 рабочих дней передается на рассмотрение в Комиссию.

Комиссия рассматривает уведомление в соответствии с Положением о Комиссии.

6.7. О рассмотрении рекомендаций Комиссии и принятом решении работодатель в письменной форме уведомляет работника в течение 3 рабочих дней со дня поступления к нему протокола заседания Комиссии.

7. Обязанности работников

7.1. В целях предотвращения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением локальными нормативными актами учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов (реального или потенциального);
- сообщать руководителю учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- содействовать урегулированию конфликта интересов.

8. Ответственность работников

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов в ГУК ТО «РБИК»

ФОРМА

Руководителю _____
от _____

(должность, ФИО)

Уведомление о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к
конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием для возникновения личной
заинтересованности:

Обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность:

Дополнительные сведения (при наличии).

Дата

подпись/расшифровка

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в ГУК ТО «РБИК»

**Журнал
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту
интересов**

Начат:
Окончен:

Справочник по архитектуре

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено			Отметка о получении копии уведомления (копию получил и подпись либо о направлении копии уведомления по почте		
			Ф.И.О.	Должность	Подпись			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

«Утверждено»

генеральный директор

ГУК ТО «РБИК»

Ю.В. Иванова

«12» декабря 2022 г.

Положение

«Об утверждении порядка сообщения работниками государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей, порядка сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»

1. Настоящее Положение определяет порядок сообщения работниками государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Учреждение) о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- «подарок, полученный в связи с должностным положением или в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей» - подарок, полученный работником Учреждения, от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение, исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им трудовых (должностных) обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих трудовых (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

- «получение подарка в связи с должностным положением или в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей» - получение работником Учреждения лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностной инструкцией, а также в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей в случаях, установленных законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности указанного работника.

3. Кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

4. Указанные в п. 3 настоящего Положения лица не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

5. Работники Учреждения, получившие не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей, обязаны уведомлять об этом Комиссию по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК» не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения подарка (Приложение к настоящему Положению). К уведомлению

прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

6. В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня возвращения работника из служебной командировки.

При невозможности подачи уведомления в сроки по причине, не зависящей от работника, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

7. Уведомление составляется в 2 экземплярах, один из которых возвращается работнику, представившему уведомление, с отметкой о регистрации.

8. Подарок, стоимость которого подтверждается документами и превышает 3 тыс. рублей либо стоимость которого неизвестна сдается по акту приема-передачи на хранение ответственному лицу, назначенному приказом руководителя Учреждения.

9. До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет работник Учреждения, получивший подарок.

10. Учреждение обеспечивает в установленном порядке принятие к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3 тыс. рублей.

11. Если стоимость подарка не превышает 3 тыс. рублей, он возвращается по акту приема-передачи сдавшему его работнику.

12. Работник, сдавший подарок стоимостью свыше 3 тыс. рублей, имеет право его выкупить, направив при этом на имя руководителя Учреждения соответствующее заявление не позднее двух месяцев со дня сдачи подарка.

13. Работник Учреждения, сдавший подарок стоимостью свыше 3 тыс. рублей, выкупает его по установленной в результате оценки стоимости.

14. Оценка стоимости подарка, не имеющего документов, подтверждающих его стоимость, осуществляется Учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности в течение 3 месяцев со дня поступления заявления. Оценка стоимости подарка для реализации (выкупа) осуществляется субъектами оценочной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности.

15. Заявитель выкупает подарок по установленной стоимости в течение месяца после получения уведомления об его стоимости или отказывается от выкупа.

16. Подарок, в отношении которого не поступило заявление о выкупе может использоваться Учреждением с учетом заключения Комиссии по противодействию коррупции о целесообразности использования подарка для обеспечения деятельности Учреждения.

17. В случае если подарок не выкуплен или не реализован, руководителем Учреждения принимается решение о повторной реализации подарка, либо о его безвозмездной передаче на баланс благотворительной организации, либо о его уничтожении в соответствии с законодательством Российской Федерации

18. Вырученные от реализации (выкупа) подарка средства зачисляются в доход Учреждения в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Образец

Уведомления о получении подарка

от _____

(Ф.И.О., занимаемая должность, структурное подразделение)

Уведомление о получении подарка от "___" 20__ г.

Извещаю о получении _____
(дата получения)подарка(ов) на _____
(наименование мероприятия, служебной командировки, другого официального мероприятия, место и дата проведения)

№ п/п	Наименование подарка	Характеристика подарка, его описание	Количество предметов	Стоимость в рублях<*>
Всего:				

Приложение: _____ на ____ л.
(наименование документа)Лицо, представившее
уведомление _____ "___" 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)Лицо, принявшее
уведомление _____ "___" 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____
"___" 20__ г.

* Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

УТВЕРЖДЕНО



Генеральный директор
ГУК ТО «РБИК»
Ю.В. Иванова

2022 г.

Приказ от 12.12.2022 г. № 56-2Х2

Положение о комиссии по противодействию коррупции

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет полномочия и порядок деятельности Комиссии по противодействию коррупции в государственном учреждении культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, образованным в целях оказания содействия учреждению в реализации Антикоррупционной политики, а именно:

- осуществления в пределах своих полномочий деятельности, направленной на противодействие коррупции в учреждении, в том числе по выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию и возникновение конфликта интересов;
- создания системы противодействия коррупции в деятельности учреждения (выработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции, снижение коррупционных рисков в деятельности учреждения);
- создания единой системы мониторинга и информирования работников учреждения по вопросам и проблемам коррупции;
- формирования у работников учреждения, контрагентов, а также читателей антикоррупционного правосознания.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере противодействия коррупции, а также настоящим Положением.

1.4. Состав Комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

2. Задачи Комиссии

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- подготовка предложений по реализации учреждением Антикоррупционной политики;
- разработка мероприятий по противодействию коррупции и осуществление контроля за их реализацией, в том числе разработка рекомендаций для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности учреждения;
- осуществление мер по противодействию коррупции;

- выявление и устранение причин и условий, способствующих возникновению и распространению проявлений коррупции в деятельности учреждения;
- координация деятельности структурных подразделений, работников учреждения по реализации антикоррупционной политики учреждения;
- оказание индивидуальной консультативной помощи работникам учреждения по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения;
- взаимодействие с правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями и средствами массовой информации по вопросам противодействия коррупции.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для решения возложенных на нее задач имеет право:

- вносить предложения на рассмотрение руководителя учреждения по совершенствованию деятельности учреждения в сфере противодействия коррупции;
- осуществлять предварительное рассмотрение заявлений, уведомлений и иных документов, поступивших в Комиссию (о возникновении личной заинтересованности, о получении подарков, о случаях склонения к совершению коррупционного правонарушения и иные);
- запрашивать и получать информацию у структурных подразделений учреждения и работников, необходимую для рассмотрения заявлений, уведомлений и иных документов, а также проводить беседы с работниками учреждения;
- при необходимости приглашать на соответствующие заседания Комиссии руководителей структурных подразделений и работников учреждения для представления необходимых пояснений по существу рассматриваемых вопросов;
- вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников учреждения, совершивших коррупционные правонарушения;
- разрабатывать рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в учреждении;
- привлекать в установленном порядке для участия в Комиссии представителей государственных органов, органов местного самоуправления;
- создавать рабочие группы по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;
- координировать действия рабочих групп по противодействию коррупции, давать им указания, обязательные для выполнения;
- контролировать осуществление закупочной деятельности учреждения, исполнение контрактных (договорных) обязательств, обеспечение прозрачности процедур закупок;
- контролировать выполнение поручений Комиссии в части противодействия коррупции;

- осуществлять иные действия в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия формируется из числа работников учреждения. В состав Комиссии входят не менее 5 (пяти) членов, включая председателя комиссии, секретаря и членов комиссии.

4.2. В состав Комиссии обязательно включается:

- представитель от работодателя;
- председатель профсоюзного комитета.

4.3. Работой Комиссии руководит председатель Комиссии. В случае отсутствия председателя Комиссии, его функции осуществляет один из членов Комиссии по решению Комиссии.

4.4 Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.5. В состав Комиссии может входить должностное лицо органа исполнительной власти, который осуществляет в отношении учреждения функции и полномочия учредителя (далее – должностное лицо).

Включение в состав Комиссии должностного лица осуществляется по согласованию с учредителем учреждения.

4.6. В заседаниях Комиссии без права голоса могут участвовать другие работники учреждения, которые могут дать пояснения по рассматриваемым на заседании вопросам, представители заинтересованных организаций, представители работника, в отношении которого рассматриваются соответствующие материалы.

4.7. Решение о включении лиц, указанных в п.п. 4.5, 4.6 настоящего Положения, принимается председателем Комиссии в каждом конкретном случае отдельно и не менее чем за три дня до дня заседания Комиссии.

4.8. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

4.9. Основаниями для проведения заседания Комиссии являются:

а) полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) полученное от работника учреждения уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести конфликту интересов (далее – уведомление о возникновении конфликта интересов);

в) поступление материала и результатов проверки по результатам рассмотрения уведомления работника учреждения о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений;

г) рассмотрение результатов оценки коррупционных рисков и согласование отчетных материалов по вопросам антикоррупционной работы для руководителя учреждения;

д) рассмотрение или подготовка плана антикоррупционной работы на год в учреждении;

е) иные вопросы по вопросам противодействия коррупции.

4.10. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

4.11. Председатель Комиссии при поступлении к нему в установленном порядке информации, указанной пункта 4.9 настоящего Положения:

- в течение трех рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 20 рабочих дней со дня поступления указанной информации;

- рассматривает вопрос о необходимости включения в состав Комиссии лиц, указанных в пункте 4.6 настоящего Положения;

- организует ознакомление заинтересованных лиц, участников Комиссии с материалами, которые будут рассматриваться на заседании Комиссии;

- при необходимости запрашивает дополнительные материалы, проводит беседы с работниками учреждения, запрашивает письменные пояснения по рассматриваемым вопросам.

4.12. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, ведет протокол заседания Комиссии.

4.13. Заседания Комиссии по вопросам наличия у работника учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит к конфликту интересов или возможности его возникновения, проводятся в присутствии работника, в отношении которого рассматривается данный вопрос. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие.

В случае неявки на заседание Комиссии работника и при отсутствии просьбы работника о рассмотрении данного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается.

В случае неявки работника без уважительной причины Комиссия может принять решение о рассмотрении данного вопроса в отсутствие работника.

4.14. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 50 % от членов Комиссии. Присутствие на заседании членов Комиссии обязательно. Делегирование членом Комиссии своих полномочий иным должностным лицам не допускается.

4.15. На заседании Комиссии рассматриваются материалы, включенные в повестку дня, заслушиваются пояснения заинтересованных лиц, а также при необходимости рассматриваются дополнительные материалы по существу рассматриваемых вопросов.

4.16. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов, о чем заносится запись в протокол заседания Комиссии.

4.17. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5. Решение Комиссии

5.1. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, к которому прилагаются материалы, рассмотренные на заседании, подписываемый всеми членами Комиссии, принявшими участие в ее заседании.

5.2. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от числа присутствующих членов Комиссии. При равенстве голосов решающим, является голос председателя Комиссии.

Член Комиссии, имеющий особое мнение по рассматриваемому Комиссией вопросу, вправе представлять особое мнение, изложенное в письменной форме и являющееся неотъемлемой частью протокола.

В протоколе заседания Комиссии указываются:

- дата заседания комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- повестка дня;
- формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов;
- фамилия, имя, отчество, должность работника учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос;
- предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;
- содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;
- фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;
- источник информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, дата поступления информации в государственный орган;
- другие сведения;
- решение и обоснование его принятия;
- результаты голосования.

5.3. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое (особое) мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

5.4. По итогам рассмотрения Комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассмотренном случае не содержится признаков личной заинтересованности работника учреждения, которая приводит к конфликту интересов или возможности его возникновения;
- установить факт наличия личной заинтересованности работника учреждения, которая приводит к конфликту интересов или возможности его возникновения;
- признать, что работник не соблюдал требования к урегулированию конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности;

- о принятии организационных мер с целью предотвращения возможности обращения склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- об исключении возможности принятия работником, подавшим уведомление, а также работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

- о необходимости внесения изменений в локальные акты учреждения с целью устранения условий, способствующих (способствовавших) обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- о незамедлительной передаче материалов проверки в правоохранительные органы.

5.5. Копия протокола в течение трех рабочих дней со дня заседания Комиссии направляется руководителю учреждения.

Руководитель учреждения обязан рассмотреть протокол заседания Комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции.

5.6. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в течение трех дней со дня заседания Комиссии, а при необходимости – немедленно.

5.7. Решения Комиссии хранятся у секретаря Комиссии.



П О Л О Ж Е Н И Е

о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

1. Общие положения

1. Настоящим Положением, в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», определяется порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – Учреждение) к совершению коррупционных правонарушений (далее – уведомление), перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

3. Обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений работник обязан уведомить Комиссию по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК» в тот же день (при невозможности уведомить в тот же день – на следующий рабочий день) в письменной форме.

4. В случае нахождения работника в служебной командировке, в отпуске, вне места нахождения учреждения, он обязан в течение суток с момента прибытия к месту осуществления своей трудовой функции письменно уведомить Комиссию по противодействию коррупции о факте склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

5. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам учреждения в связи с исполнением ими должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомить об этом Комиссию по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК», в соответствии с настоящим Порядком.

6. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

- должность, фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
- дата, время, место, способ обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- суть обращения;
- сведения о лице, обратившемся к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений: фамилия, имя, отчество (если не известны - приметы лица), должность, место работы, адрес места жительства, номер телефона (какие известны);
- обещанное вознаграждение или иная выгода, произведенный шантаж, угрозы и т.п.;
- дата подачи уведомления, подпись работника.

7. Уведомление работника учреждения подлежит обязательной регистрации в день их поступления в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника учреждения к совершению коррупционных правонарушений по форме согласно приложению.

8. Секретарь Комиссии по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК» ведет прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений, обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, склоняемого к совершению коррупционного правонарушения, а также несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

9. В Журнал вносится запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, представившего уведомление, кратком содержании уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, зарегистрировавшего уведомление, и его подписи.

10. Регистрационный номер и дата регистрации уведомления указываются на первой странице уведомления. Копия зарегистрированного уведомления вручается работнику.

11. Зарегистрированное уведомление не позднее 6 (шести) рабочих дней рассматривается Комиссией по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК».

12. В ходе рассмотрения уведомления Комиссией по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК» проводится проверка сведений о фактах склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иным работникам с аналогичной целью (при необходимости с участием работников учреждения). При проведении проверки представленных сведений Комиссия по противодействию коррупции вправе:

- проводить беседы с работником, подавшим уведомление (указанным в уведомлении);
- получать от работника пояснения по сведениям, изложенными в уведомлении;
- изучать представленные работникам материалы;
- получать информацию по обстоятельствам, указанным в уведомлении, у других физических лиц посредством проведения бесед и представления с их согласия письменных пояснений и документов;
- совершения иных действий и мероприятий, предусмотренных действующим законодательством и локальными актами.

13. По окончании проверки материалы проверки вместе с прилагаемыми документами представляются руководителю учреждения для принятия решения о необходимости обращении в правоохранительные органы.

14. Комиссия по противодействию коррупции в течение 7 (семи) дней уведомляет работника, направившего уведомление, о принятом решении.

Приложение
к Положению
о порядке уведомления работодателя
о фактах обращения в целях склонения
работника к совершению
коррупционных правонарушений

ЖУРНАЛ
РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ О ФАКТАХ ОБРАЩЕНИЯ В ЦЕЛЯХ
СКОЛНЕНИЯ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ
К СОВЕРШЕНИЮ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

№ п/п	Дата и время	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Краткое содержание уведомления	Ф.И.О. лица, принявшего уведомление, подпись
		Ф.И.О.	должность	телефон		
1	2	3	4	5	6	7

«Утверждено»

Генеральный директор
ГУК ТО «РБИК»

Ю.В. Иванова

2022 г.

**План мероприятий по предупреждению коррупции в
государственном учреждении культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-информационный комплекс»
на 2022-2024 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.	Ознакомление работников учреждения под роспись с локальными нормативными актами в сфере противодействия коррупции	при приеме на работу; после внесения изменения в локальные нормативные акты	специалист по кадрам
2.	Мониторинг изменений действующего законодательства в сфере противодействия коррупции	постоянно	начальник отдела правовой, организационной и кадровой работы
3.	Внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения в сфере противодействия коррупции	по мере необходимости	начальник отдела правовой, организационной и кадровой работы
4.	Работа комиссии по противодействию коррупции	при наличии оснований	комиссия по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК»
5.	Актуализация антикоррупционных положений в трудовых договорах и должностных инструкциях	по мере необходимости	специалист по кадрам
6.	Включение положений об антикоррупционной оговорке в проекты договоров, контрактов и соглашений	постоянно	начальник отдела правовой, организационной и кадровой работы; специалист по закупкам
7.	Контроль за соблюдением работниками учреждения ограничений, запретов и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, в том числе порядка о получении подарков, обязанности уведомлять о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных	постоянно	комиссия по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК»

	правонарушений, обязанности уведомлять о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов		
8.	Соблюдение при проведении закупок в учреждении требований Федерального закона от 05 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	постоянно	главный бухгалтер, начальник отдела правовой, организационной и кадровой работы специалист по закупкам
9.	Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции в сфере антикоррупционной деятельности	по мере необходимости	комиссия по противодействию коррупции ГУК ТО «РБИК»; начальник отдела правовой, организационной и кадровой работы; специалист по кадрам
10.	Осуществление контроля за целевым использованием бюджетных средств	постоянно	генеральный директор; главный бухгалтер