

Государственное бюджетное учреждение культуры
«Самарская областная библиотека для слепых»
(ГБУК «СОБС»)

Приказ

«30» декабря 2021

№ 143

О разработке и утверждении антикоррупционной политики учреждения

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Разработать и утвердить Антикоррупционную политику государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» в соответствии с Приложением № 1 к настоящему приказу.

2. Назначить ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении юрисконсульта 1 категории (контрактный управляющий по совмещению) Лилию Равилевну Музафарову.

3. Утвердить и ввести в действие Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» в соответствии с Приложением № 2 к настоящему приказу.

4. Сазоновой Елене Владимировне – специалисту по кадрам ознакомить с утвержденным Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения любым удобным способом.

5. Утвердить и ввести в действие Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении культуры «Самарская областная библиотека для слепых» в соответствии с Приложением № 3 к настоящему приказу.

6. Сазоновой Елене Владимировне – специалисту по кадрам ознакомить с утвержденным Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения любым удобным способом.

7. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



В.В. Тюгашова



В.В. Тюгашова

Приложение №1 к приказу
от «30» 12 2021 г
№ 143

Антикоррупционная политика

Государственное бюджетное учреждение культуры «Самарская областная библиотека для слепых» (ГБУК «СОБС»)

полное наименование учреждения

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» (далее – Антикоррупционная политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации.

1.2. Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации.

1.3. Лицу, поступающему на работу в организацию, рекомендуется ознакомиться с Антикоррупционной политикой учреждения и руководствоваться ей в процессе своей трудовой деятельности, а каждому работнику – принимать все меры для соблюдения Антикоррупционной политики.

2. Используемые в Антикоррупционной политике понятия 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 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 или в интересах юридического лица (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Антикоррупционная пропаганда – это целенаправленная деятельность широкого круга субъектов противодействия 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 (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 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.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление 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 общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ч. 1 ст. 204 УК).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

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

3. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под нее

Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники ГБУК «Самарская областная библиотека для слепых», находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики

4.1. Директор учреждения должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

4.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, – юристконсульта 1 категории (контрактный управляющий по совмещению) Лилию Равилевну Музафарову.

5. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Работники учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени предприятия;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени предприятия;
- незамедлительно информировать директора учреждения или лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора учреждения или лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить директору учреждения или лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6. Перечень реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие Основ деловой этики и служебного поведения работников учреждения
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.)
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер

Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

7. Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

7.1. Нарушение соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур подлежит анализу, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, влечет применение к работнику предприятия мер юридической ответственности.

7.2. Вопросы обеспечения соблюдения работниками учреждения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов рассматриваются комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в случаях и порядке, предусмотренных нормативными актами организации.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК «СОБС»



В.В. Тюгашова

Приложение №2 к приказу
от « 30 » 12 2021 г
№ 173

**Основы деловой этики и служебного поведения работников
государственного бюджетного учреждения культуры
«Самарская областная библиотека для слепых»**

1. Общие положения

1.1 Основы деловой этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» (далее – Основы этики) разработаны с использованием положений Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН №51/59 от 12.12.1996г.), Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих РФ (Решение Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010г.), Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также иными нормативными актами и общепризнанными правилами поведения.

1.2 Целями и задачами Основ этики является установление нравственных ориентиров в работе сотрудников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» для обеспечения уважительного отношения к деятельности учреждения в общественном сознании, защиты репутации учреждения, его работников, контрагентов и деловых партнёров, а также обеспечения благоприятного морально-психологического рабочего климата в трудовом коллективе.

1.3 Основы этики включают в себя правила поведения работников как в учреждении, на рабочем месте и при исполнении служебных поручений, так и за пределами рабочего времени в той части, в которой это может затрагивать интересы учреждений.

С учётом занимаемой должности, выполняемой работы, характера конкретного поручения и иных обстоятельств отдельные положения Основ этики могут носить рекомендательный характер, и устанавливаются с тем, чтобы служить возможным ориентиром для сотрудников, а также чтобы их выполнение позволило защитить работников и ГБУК «СОБС» от неблагоприятных ситуаций и нежелательных претензий со стороны третьих лиц.

1.4 Все работники подлежат ознакомлению с Основами этики под подпись, в том числе при приёме на работу. Знание и соблюдение Основ этики может являться одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работников и учитываться при поощрении и продвижении по службе.

2. основополагающие принципы деловой этики и служебного Поведения

К основным принципам служебной этики относится следующее:

2.1 Принцип законности – полное соответствие деятельности работников ГБУК «СОБС» требованиям законодательства РФ, нормативно-правовых актов и общепризнанным нормам международного права.

2.2 Принцип профессионализма – глубокое знание своей специальности, своевременного, эффективного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3 Принцип взаимного уважения – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач.

2.4 Принцип добросовестности – следование той степени внимательности и осмотрительности, которая требуется от работника по характеру выполняемой им работы.

2.5 Принцип инициативности – активность и самостоятельность в ходе рабочего процесса.

2.6 Принцип объективности и непредвзятости – недопущение поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективности работника при исполнении им своих трудовых обязанностей.

2.7 Принцип преемственности – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.

2.8 Принцип бережного и ответственного отношения к использованию имущества ГБУК «СОБС», к собственному рабочему времени и времени других работников.

2.9 Принцип личного примера – руководящие работники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации и своими действиями способствовать формированию благоприятной рабочей обстановки для эффективной работы работников.

3. Правила служебного поведения

Работники ГБУК «СОБС» в своей деятельности должны руководствоваться следующими правилами:

3.1. Исполнять свои обязанности добросовестно, эффективно, на высоком профессиональном уровне, стремиться к повышению квалификации, уровня мастерства, развитию необходимых навыков и умений, совершенствованию знаний и профессиональной подготовки.

3.2. В рабочих взаимоотношениях быть корректными, внимательными, доброжелательными, вежливыми, проявлять терпимость в общении, вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы этики и делового поведения, ответственно и справедливо относиться к коллегам; избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации и авторитету ГБУК «СОБС».

3.3. Воздерживаться от высказываний и действий дискриминационного характера, грубости, ненормативной лексики, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, неправомерных и незаслуженных обвинений, угроз, оскорблений и иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих на противоправное поведение.

3.4. Иметь должный внешний вид в зависимости от условий работы и формата проводимых мероприятий, способствующий уважительному отношению и соответствующий общепринятому деловому стилю и требуемой степени официальности, в том числе сдержанности, традиционности и аккуратности.

3.5. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ГБУК «СОБС», его руководства и иных работников, если это не входит в обязанности работника, а также от необоснованной публичной критики и публичных обсуждений действий друг друга.

3.6. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.7. Осуществлять работу в пределах своих полномочий и соблюдать ограничения и запреты, установленные законодательством и ГБУК «СОБС», не допускать нарушений законов и иных нормативных актов, в том числе по мотивам политической, экономической и иной целесообразности.

3.8. Рационально, бережно и эффективно использовать вверенные материальные, финансовые и иные ценности и ресурсы ГБУК «СОБС», не использовать их в личных целях.

3.9. Не использовать своё должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, граждан, должностных и иных лиц при решении собственных вопросов и

исключать любые действия, связанные с влиянием личных имущественных, финансовых и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих обязанностей.

3.10. Быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций и не оказывать предпочтения отдельным лицам и т.д.

3.11. Соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их работу политических партий и иных общественных объединений. Не допускать принуждения других работников, граждан и организаций к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

3.12. Принимать установленные в ГБУК «СОБС» меры по недопущению возникновения личных и служебных конфликтов интересов и их урегулированию, а также меры по профилактике и борьбе с коррупцией.

3.13. Уведомлять руководство и, при необходимости, правоохранительные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.14. Не разглашать имеющуюся в распоряжении работника конфиденциальную информацию, за исключением случаев, прямо установленных законодательством.

3.15. Воздерживаться от участия в мероприятиях, встречах и какой-либо иной общественной активности как не соответствующей законодательству, так могущей быть нежелательно интерпретированной либо неверно истолкованной и понятой общественностью, СМИ либо руководящими органами ГБУК «СОБС», и которая потенциально может негативно повлиять на статус ГБУК «СОБС», сохраняющего и развивающего национальное и культурное достояние Российской Федерации.

4. Заключительные положения

4.1. Действие Основ этики распространяется на работников ГБУК «СОБС» с момента ознакомления их с Основами этики, независимо от упоминания об этом в их трудовых договорах, должностных инструкциях и иной документации.

Для иных граждан (агентов, представителей, подрядчиков и т.п.), действующих в интересах ГБУК «СОБС» или от его имени, положения Основ этики применяются только в случае включения об этом соответствующего положения в заключаемые с ними договоры.

4.2. При необходимости разъяснение Основ этики производится непосредственными руководителями сотрудников.

4.3. Неисполнение Основ этики может повлечь дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК «СОБС»

Приложение №3 к приказу
от « 30 » 12 2021 г

№ 173

В.В. Тюгашова

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении культуры «Самарская областная библиотека для слепых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди работников учреждения культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее Положение), определяет порядок работы в государственном бюджетном учреждении культуры «Самарская областная библиотека для слепых», по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Участники учреждения культуры – участники клубных формирований, родители (законные представители) участников, работники учреждения культуры, осуществляющие культурно-досуговую деятельность.

2.2. Конфликт интересов работников учреждения культуры – ситуация, при которой у работников учреждения культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников клубных формирований, родителей (законных представителей) участников.

2.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные положения

3.1. Выявление и урегулирование конфликта интересов:

3.1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

3.1.2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУК «СОБС»:

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

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ГБУК «СОБС» 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) ГБУК «СОБС».

3.1.3. Общие обязанности работников ГБУК «СОБС» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУК «СОБС» - 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.

3.1.4. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУК «СОБС»:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

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

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.1.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченной на это комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения культуры рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.1.6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника ГБУК «СОБС» или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУК «СОБС»;

- увольнение работника из ГБУК «СОБС» по его инициативе;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.2. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов в ГБУК «СОБС»:

3.2.1. Работник ГБУК «СОБС» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.2.2. Работник ГБУК «СОБС» участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

3.2.3. Работник ГБУК «СОБС» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с учреждением культуры, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

3.2.4. Работник ГБУК «СОБС» принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

3.2.5. Работник ГБУК «СОБС» принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения культуры с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

3.2.6. Работник ГБУК «СОБС» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением культуры, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.2.7. Работник ГБУК «СОБС» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения культуры, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

3.2.8. Работник ГБУК «СОБС» уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения культуры с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

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

3.3. Конкретные ситуации и способы предотвращения конфликта интересов.

3.3.1. Наиболее вероятными ситуациями, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждения;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения.

3.3.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам ГБУК «СОБС» необходимо соблюдать «Основы деловой этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная библиотека для слепых».

3.3.3. Работник ГБУК «СОБС», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

3.4. Ограничения, налагаемые на работников ГБУК «СОБС» при осуществлении ими профессиональной деятельности:

3.4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника учреждения в ГБУК «СОБС», устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.4.2. На работников ГБУК «СОБС» при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждений культуры;
- запрет на получение работником ГБУК «СОБС» денежных средств, подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом учреждения.

3.4.3. Работники ГБУК «СОБС» обязаны соблюдать установленные п. 3.4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения культуры.

3.5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников ГБУК «СОБС» при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников учреждения культуры.

3.5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ГБУК «СОБС» реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБУК «СОБС», в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, учитывается мнение представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники ГБУК «СОБС»;

- обеспечивается информационная открытость ГБУК «СОБС» в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников ГБУК «СОБС» внутренними локальными нормативными актами учреждения культуры;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством культурно-досуговой деятельности ГБУК «СОБС»;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника ГБУК «СОБС».

3.5.3. Работники ГБУК «СОБС» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ГБУК «СОБС».

3.5.6. Директор ГБУК «СОБС» в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников ГБУК «СОБС».

3.5.7. Решение комиссии ГБУК «СОБС» по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

3.5.8. Решение комиссии ГБУК «СОБС» по урегулированию конфликта интересов работников между участниками учреждения культуры при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника учреждения культуры, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3.5.9. До принятия решения комиссии ГБУК «СОБС» по урегулированию конфликта интересов между участниками ГБУК «СОБС» директор ГБУК «СОБС» в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

3.5.10. Директор ГБУК «СОБС», когда ему стало известно о возникновении у работника учреждения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством РФ.

4. Ответственность работников ГБУК «СОБС»

4.1. Ответственным лицом в ГБУК «СОБС» за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников ГБУК «СОБС» при осуществлении ими профессиональной деятельности является Директор ГБУК «СОБС».

4.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников ГБУК «СОБС»:

- утверждает Положение о порядке работы в ГБУК «СОБС» по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника ГБУК «СОБС» при осуществлении им профессиональной деятельности;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников учреждения культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- организует информирование работников учреждения о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности; при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии учреждения по урегулированию конфликта интересов;

- организует контроль, за состоянием работы в ГБУК «СОБС» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.3. Все работники ГБУК «СОБС» несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Данное Положение вступает в силу с даты его подписания и действует до отмены или замены его новым.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее положение рассматриваются и утверждаются Директором ГБУК «СОБС».