Информация
о проведении мониторинга исполнения в 2024 году должностных (трудовых) обязанностей работниками СПб ГБУК «Специальная центральная детская библиотека им. А.С. Пушкина»,

наименование государственного учреждения Санкт-Петербурга,
подведомственного Комитету по культуре Санкт-Петербурга
деятельность которых связана с коррупционными рисками

1. Указать, каким структурным подразделением (должностным лицом) государственного учреждения Санкт-Петербурга (государственного унитарного предприятия Санкт-Петербурга) (далее – организация) проводился мониторинг исполнения должностных (трудовых) обязанностей работниками организации, деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее – мониторинг):

Мониторинг проводится рабочей группой (заместитель директора, начальник отдела работы с персоналом, юрисконсульт)

2. Указать, в отношении какого периода исполнения должностных (трудовых) обязанностей работниками организации осуществлялся мониторинг:

1-4 квартал 2024г.

3. Указать показатели, по которым проводился мониторинг[1]:

-бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными (трудовыми) обязанностями;

-действия распорядительного характера, превышающие или не относящиеся к должностным (трудовым) полномочиям;

-несоблюдение принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения «Кодекса профессиональной этики работников Учреждения»;

-совершение действий, обладающих признаками коррупционного правонарушения.

4. Указать, каким образом осуществлялся сбор информации для проведения мониторинга[2]:

Путем сбора информации о фактах бездействия в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными (трудовыми) обязанностями, о фактах несоблюдения принципов профессиональной этики, о признаках коррупционной деятельности должностного лица (сбор указанной информации осуществлялся путем проведения устного опроса среди работников Учреждения, учитывались докладные и служебные записки от работников Учреждения).

5. Указать, каким образом оформлены результаты мониторинга, какие решения приняты по результатам мониторинга:

Протоколами административных совещаний, протоколами заседания Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

[1] В пункте 3.5 методических рекомендаций по организации работы в государственных учреждениях Санкт-Петербурга и государственном унитарном предприятии Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по культуре Санкт-Петербурга, связанной с коррупционными рисками в деятельности работников (далее – методические рекомендации), указаны признаки, которые могут характеризовать коррупционное поведение работника при осуществлении коррупционно опасных функций.

[2] В пункте 3.6 методических рекомендаций указаны источники, с помощью которых может быть получена информация о том, что при реализации той или иной функции возникают коррупционные риски, а в пункте 4.2 методических рекомендаций содержаться примеры, как может быть осуществлен сбор информации о признаках и фактах коррупционной деятельности работников.

6. Внесение изменений в перечень должностей организации, замещение которых связано с коррупционными рисками (заполняется, если осуществлялось):

№ п/п	Дата, номер и название локального нормативного акта	В чем заключалось изменение перечня должностей (кратко)	Причина внесения изменений
1.			
2.			

7. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение в деятельности работников организации (заполняется, если осуществлялась):

№ п/п	Коррупционные риски, которые были минимизированы либо устранены	Меры, принятые для минимизации либо устранения коррупционных рисков[3]	Планируемые результаты реализации мер, принятых для минимизации либо устранения коррупционных рисков
1.	Бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями	Надлежащий контроль за процессом принятия управленческих решений	Снижение степени усмотрения должностных лиц при принятии управленческих решений.
2.	Действия распорядительного характера, превышающие или не относящиеся к должностным (трудовым) полномочиям;	Выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных полномочий;	Снижение степени усмотрения должностных лиц при принятии управленческих решений;
3.	Совершение действий, обладающих признаками коррупционного правонарушения	Надлежащий контроль за процессом принятия управленческих решений	Снижение степени усмотрения должностных лиц при принятии управленческих решений

8. Направление работниками работодателю уведомлений в целях противодействия коррупции:

№ п/п	Вид уведомлений, направленных работниками работодателю в целях противодействия коррупции (далее – уведомления)	Количество поступивших уведомлений	Информация о рассмотрении поступавших уведомлений

[3] например: перераспределены функции между структурными подразделениями внутри организации, исключена необходимость личного взаимодействия (общения) работников с гражданами и организациями, оптимизирован перечень документов (материалов, информации), которые физические и юридические лица обязаны предоставить для реализации права

1.	Уведомления работодателя о случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений	0	0
2.	Уведомления работодателя о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов у работника	0	0

Должность, фамилия и инициалы лица, заполнившего форму, контактный телефон — юрисконсульт Патрикей Т.Н. тел.: 3164452

подпись

дата — 28.12.2024г.