

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«СУЛИНСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ»
(ГКУСО РО Сулинский центр помощи детям)

ПРИНЯТО:

решением общего собрания трудового
коллектива ГКУСО РО Сулинского
центра помощи детям

протокол №1 от 11.01.2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУСО РО
Сулинского центра помощи детям
_____ С.Е. Костюкова

приказ № 18 от 11.01.2021

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения
работников государственного казенного
учреждения социального обслуживания Ростовской области
центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Сулинский центр помощи детям»**

1. Общие положения

- 1.1. Нормы «Стандартов и процедур, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений, обеспечение добросовестной работы и поведения работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Сулинский центр помощи детям» (далее – Стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.
- 1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники учреждения.
- 1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уголовного кодекса Российской Федерации, Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2014 году; Письма Минздрава России от 20 сентября 2010 года № 7666-17 «О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений» и других принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций в процессе социальной работы с детьми.
- 1.4. Устанавливая настоящие Стандарты, устанавливается программа соответствия и противодействия коррупции в учреждении.
- 1.5. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционных стандартов (антикоррупционная политика), являются сотрудники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
- 1.6. Введение Стандартов и процедур, то есть установление для деятельности учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлено на обеспечение предупреждения коррупции и добросовестной работы и поведения сотрудников в учреждении

2. Цели и задачи Стандартов

- 2.1 **Целью** настоящих Стандартов является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.
- 2.2 **Задачами** Стандартов и процедур являются:
 - информирование сотрудников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
 - определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
 - обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

3. Основные ценности Стандартов

- 3.1 Основу поведения сотрудников учреждения составляют **три ведущих принципа**: добросовестность, прозрачность, развитие.
- 3.2 **Добросовестность** означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная ее **цель** – проявление общекультурных, общечеловеческих, общегосударственных качеств работника.
- 3.3 **Прозрачность** означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.
- 3.4 **Развитие** означает непрерывное совершенствование Стандартов в соответствии с развитием действующего законодательства.

4. Законность и противодействие коррупции

- 4.1 Приоритетом в деятельности учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.
- 4.2 Учреждением установлена неприемлемость нарушения нормативно-правовых актов Российской Федерации и локальных актов. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности учреждения, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками.
- 4.3 Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и обязательному дисциплинарному взысканию.
- 4.4 Для реализации целей по соблюдению требований законодательства РФ и локальных актов учреждения приказом директора создается Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, которая уполномочена рассматривать выявленные факты нарушений этики поведения работников учреждения, антикоррупционного законодательства и вопросы, связанные с разрешением конфликта интересов.
- 4.5 Кроме того, приказом директора учреждения назначается ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении. Он же является ответственным лицом по недопущению в учреждении любых форм коррупции и недопущению обеспечения работников учреждения любого рода привилегиями, вручению подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.
- 4.6 Общие требования к взаимодействию с третьими лицами важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения.
- 4.7 Стандарты не регламентируют частную жизнь работника и не ограничивают его права и свободы, Любые отношения в Учреждении основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям за-

кона.

4.8 Отношения с поставщиками:

— В целях обеспечения интересов Учреждения отбор поставщиков товаров, работ и услуг осуществляется с особой тщательностью, с соблюдением требований действующего законодательства о закупках товаров, работ, услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности.

4.9 Отношения с потребителями:

— Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с потребителями услуг Учреждения.

Недопущение мошеннической деятельности в Учреждении:

— Настоящие стандарты не допускают мошенническую деятельность на территории Учреждения. Под мошеннической деятельностью понимается любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

4.10 Деятельность с использованием методов принуждения на территории Учреждения недопустима. Настоящие Стандарты призваны не допускать деятельность с использованием методов принуждения, которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения - это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

4.11 Деятельность на основе сговора. Настоящие стандарты запрещают в Учреждении деятельность на основе сговора, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны

4.12 Обструкционная деятельность в Учреждении недопустима. Стандартами не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств при расследовании или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников Учреждения. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования. В случае установления Комиссией фактов нарушения законодательства РФ и локальных актов Учреждения, Комиссия вправе применить меры дисциплинарной ответственности к нарушителю.

4.13 В отношениях с воспитанниками и их родителями (законными представителями) недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

5. Обращение с подарками

- 5.1 По отношению к подаркам в учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.
- 5.2 Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.
- 5.3 Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.
- 5.4 Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.
- 5.5 В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.
- 5.6 В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением Учреждений договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности:
 - деньги - наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников или их родственников, предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;
 - ценные предметы искусства и иные дорогостоящие предметы интерьера и быта.
- 5.7 В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.
- 5.8 Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника.

6. Конфиденциальность и недопущение конфликта интересов

- 6.1 Учреждение прикладывает все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства Учреждения. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения обязаны следовать Положению о конфликте интересов работников Учреждения.
- 6.2 Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.
- 6.3 Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами
- 6.4 Учреждение гарантирует отсутствие от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или соверше-

нии коррупционного правонарушения.

- 6.5 Сотрудничество Учреждения и его работников с правоохранительными органами также может проявляться в форме:
- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации 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.
- 6.6 Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:
- 6.6.1 Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в образовательном учреждении;
- 6.6.2 Работник вправе использовать имущество учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.