

Приложение № 1
к приказу ГБУСО КО «Центр
социальной помощи семье и детям»
от 15.04.2021 г. № 71

ПОЛОЖЕНИЕ
об антикоррупционной политике
Государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Калининградской области
«Центр социальной помощи семье и детям»

г. Калининград
2021 год

I. Общие положения

1. Нормативное регулирование

1.1. Положение об антикоррупционной политике Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» (далее – Положение) определяет общие требования и меры по реализации антикоррупционной политики.

1.2. Нормативно - правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ);
- Указы Президента Российской Федерации о Национальном плане противодействия коррупции, действующие на соответствующий год;
- Указы Губернатора Калининградской области об утверждении Плана по противодействию коррупции в Калининградской области, действующие на соответствующий год;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г.;
- Методические рекомендации Правительства Калининградской области по разработке и принятию подведомственными учреждениями органов исполнительной власти мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2014 года;
- Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон № 44-ФЗ);
- Устав Центра;
- другие локальные акты.

1.3. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Центре, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2. Понятия и определения, используемые в Положении

Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» (далее - Политика) - комплекс взаимосвязанных

принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» (далее – Центр).

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.

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.

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 в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (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 – 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.

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. Сфера применения настоящего Положения

3.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Центра, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Центра работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

3.2. Ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является директор.

Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Центра;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами лица или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения заявлений (деклараций) о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям ведомственного Министерства (агентства, службы), специально уполномоченному подразделению (органу субъекта РФ) по профилактике коррупционных и иных правонарушений правительства Калининградской области, контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок

деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

Обязанности работников Центра в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Центра.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;

- незамедлительно информировать директора организации, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство Центра о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

3.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником Центра. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности

4.1. Система мер противодействия коррупции в Центре основываться на следующих ключевых принципах:

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 организации.

Принцип личного примера руководства.

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

Принцип вовлеченности работников.

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

Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

II. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

5. Перечень антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур

Направление	Мероприятие	Периодичность реализации мероприятия
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Внесение изменений в Кодекс этики и служебного поведения работников Центра	В случае изменения законодательства
	Разработка и утверждение Положения о конфликте интересов	Приложение №2
	Внесение изменения в Положение о конфликте интересов	В случае изменения законодательства

	Разработка и утверждение Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства	Приложение №4
	Внесение изменения в Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства	В случае изменения законодательства
	Разработка и утверждение плана проведения антикоррупционных мероприятий	Ежегодно
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение и соблюдение 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.)	Приложение №3
	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.)	Приложение №3
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	В соответствии с Приложением №2
Обучение и информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами и памятками, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Центре	В случаях, предусмотренных п.7.2. настоящего Положения
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения)	В случае обращения работника

	антикоррупционных стандартов и процедур	
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур	Постоянно, в процессе деятельности Центра
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	Постоянно, в процессе деятельности Центра
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам	Постоянно, в процессе деятельности Центра
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	Ежегодно, до 01 апреля года, следующего за отчетным.
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	Ежегодно, до 01 апреля года, следующего за отчетным.
	Разработка и утверждение карты коррупционных рисков	Ежегодно до 31 декабря текущего года
	Разработка и утверждение плана минимизации коррупционных рисков	Ежегодно до 31 декабря текущего года

6. Оценка коррупционных рисков

6.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

6.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности организаций, при реализации которых наиболее

высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Центром.

6.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

6.4. Оценка коррупционных рисков при осуществлении закупок в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц", работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников при осуществлении таких закупок осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц", работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции

7.1. В Центре должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая) (Приложение №5);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений (Приложение №5);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная) (Приложение №2);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки, коммерческого подкупа, со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций (Приложение №3);
- взаимодействие со специально уполномоченным подразделением (органом субъекта РФ) по профилактике коррупционных правонарушений правительства Калининградской области, правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (раздел 9 настоящего Положения).

7.2. Возможны следующие случаи обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

7.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

8. Выявление конфликта интересов в деятельности работников Центра

8.1. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в Центре следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;

- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

- 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 организации 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) организацией.

9. Взаимодействие со специально уполномоченным подразделением (органом субъекта РФ) по профилактике коррупционных правонарушений правительства Калининградской области, правоохранными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции

9.1. Сотрудничество со специально уполномоченным подразделением (органом субъекта РФ) по профилактике коррупционных правонарушений правительства Калининградской области, правоохранными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (далее – соответствующие органы) может осуществляться в различных формах, в том числе:

- сообщение в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Центру (работникам Центра) стало известно.

При обращении в соответствующие органы следует учитывать подследственность преступлений. Обращение направляется должностным лицом, назначенным ответственным за направление сведений.

- недопустимость применения санкций в отношении своих работников, сообщивших в соответствующие органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранных органов при проведении ими

инспекционных проверок деятельности Центра по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

- поддержка в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции,

- принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права. Руководство и работники Центра не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

10. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

10.1. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в Центре.

10.2. Работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

10.3. К мерам ответственности за коррупционные проявления в Центре относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии законодательством Российской Федерации.

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Центра

11.1. За ходом реализации и эффективности настоящего Положения в Учреждении осуществляется постоянный мониторинг.

11.2. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, обязан ежегодно представлять руководителю Учреждения соответствующий отчет.

11.3. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

11.4. Пересмотр принятого Положения об антикоррупционной политике может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в действующее законодательство РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Центра, Руководитель Центра должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в Центре антикоррупционных правил и процедур.

12.2. Утвержденное Положение об антикоррупционной политике Учреждения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись. Ознакомление с Положением об антикоррупционной политике работников, принимаемых на работу в учреждение, также обязательно.