



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ МАСЛЯНИНСКОГО РАЙОНА»**

П Р И К А З

25.02.2019

№ 36

р.п. Маслянино

Об утверждении стандартов процедур, направленных на
обеспечение добросовестной работы
в государственном казенном учреждении Новосибирской области «Центр
социальной поддержки населения Маслянинского района»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", в целях профилактики коррупционных нарушений, создания условий, способствующих эффективному труду, укрепления трудовой дисциплины, обеспечения добросовестного и эффективного исполнения работникам государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Маслянинского района» (далее- ГКУ НСО ЦСПН Маслянинского района)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ГКУ НСО ЦСПН Маслянинского района (приложение).
2. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.Л. Герасимова

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
ГКУ НСО ЦСПН
Маслянинского района»
«25» 02 20 19 г. № 36

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение
добросовестной работы государственного казенного учреждения
Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения
Маслянинского района»

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - стандарты) в ГКУ НСО ЦСПН Маслянинского района, разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

1.2. Настоящие стандарты и процедуры представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

1.3. Настоящие стандарты и процедуры распространяются на работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций.

2. Цели и задачи

2.1. Целью настоящих стандартов и процедур является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

2.2. Задачами настоящих стандартов и процедур являются:

1) информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2) определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;

3) обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и предупреждение коррупции в учреждении.

3. Принципы стандартов и процедур

3.1. Основу настоящих стандартов и процедур составляют принципы законности, добросовестности и прозрачности.

3.2. Принцип законности является приоритетом в деятельности учреждения и означает строгое соблюдение законов, подзаконных актов, правовых актов министерства труда и социального развития Новосибирской области, которые служат основой для осуществления деятельности учреждения.

3.3. Требования о недопустимости нарушения закона распространяется на все сферы деятельности учреждения. Каждый работник учреждения, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

3.4. Принцип добросовестности обеспечивает соблюдение требований закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых учреждением.

3.5. Принцип прозрачности обеспечивает доступность информации о деятельности учреждения, раскрытие которой обязательно в соответствии с законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах учреждения.

4. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений

4.1. Должностное лицо (должностные лица), ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее – ответственные лица) назначаются приказом директора учреждения.

4.2. Ответственные лица в учреждении осуществляют контроль за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям между работниками учреждения и третьими лицами.

5. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

5.1. 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 управления. Они не регламентируют частную жизнь сотрудника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

5.2. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

5.3. В целях обеспечения интересов учреждения с особой тщательностью производится отбор поставщиков товаров, работ, услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными

лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который использует учреждение во взаимодействии с поставщиками (размещение заказов и т.д.) осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства о закупках товаров, работ, услуг.

5.4. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с получателями услуг, их законными представителями. Предметом деятельности учреждения является социальная поддержка отдельных категорий граждан.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускаются в учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности необходимо строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускается обеспечение сотрудников любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если сотрудника, получателя услуг, его законного представителя принуждают (любое прямое или косвенное требование) о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

5.5. Не допускается мошенническая деятельность, выраженная в действии или бездействии, включая предоставление заведомо ложных сведений, которая заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательств.

5.6. Не допускается 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 обязательств.

5.7. Не допускается деятельность на основе сговора и (или) соглашения между двумя или более сторонами, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

5.8. Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или скрытие доказательств для расследования или совершение ложных

заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по противодействию коррупции учреждения.

5.9. 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, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

5.10. Работникам учреждения не допускается составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов.

6. Обращение с подарками

6.1. Подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

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 сотрудников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других сотрудников.

6.2. Подарки (выгоды) определены как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением управлением своей деятельности.

Работникам учреждения 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.

6.3. В учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением управлением договоров и осуществлением им основной и иной приносящей доход деятельности: деньги - наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников учреждения или их родственников, предоставление указанным лицам беспроцентных займов (или займов с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые сотрудником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

6.4. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, сотрудник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

6.5. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение сотрудника. Сотрудник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

7. Недопущение конфликта интересов

7.1. Под конфликтом интересов в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой

предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

7.2. Под личной заинтересованностью в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 7.1. настоящих стандартов и процедур, 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 лицо, указанное в пункте 7.1. настоящих стандартов и процедур, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

7.3. Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения и его работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

7.4. В целях предупреждения и профилактики коррупции в деятельности учреждения должны учитываться интересы каждого работника. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства учреждения.

7.5. Во избежание конфликта интересов в учреждении внедрены и соблюдаются следующие стандарты и процедуры:

1) формирование в учреждении в качестве основной меры по профилактике коррупции нетерпимости в коррупционном поведении;

2) разработка и принятие мер по предупреждению коррупции в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ;

3) разработка и неукоснительное исполнение плана мероприятий по предупреждению коррупции в учреждении;

4) доведение до лица, указанного в пункте 7.1. настоящих стандартов и процедур, о наличии у него обязанности уведомлять в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

5) принятие работодателем в обязательном порядке мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

6) предоставление в соответствии с законодательством о противодействии коррупции сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, иных соответствующих сведений;

7) осуществление деятельности учреждения и его работниками в строгом соответствии с уставными целями, принципами и нормами, установленными законодательством, локальными нормативными правовыми актами, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и функциями учреждения;

8) использование имущества учреждения его работниками исключительно в целях надлежащего исполнения возложенных на них трудовых функций;

9) неотвратимости привлечения к ответственности по коррупционным правонарушениям.

7.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения лица, указанного в пункте 6.1 настоящих стандартов и процедур, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения трудовых обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

7.7. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является работник учреждения, осуществляются путем отвода или самоотвода лица, указанного в пункте 6.1. настоящих стандартов и процедур, в соответствии с законодательством.

8. Ответственность учреждения и его работников за коррупционные правонарушения

8.1. Согласно статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ в случае, если от имени или в интересах учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к учреждению могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к учреждению не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновного работника учреждения, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение работника учреждения не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение учреждение.

8.3. Согласно статье 13 Федерального закона № 273-ФЗ работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. К числу правонарушений, влекущим увольнение, в соответствии с законодательством, в частности отнесено не выполнение руководителем учреждения обязанности по предоставлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, неприятие лицом, указанным в пункте 6.1. настоящих стандартов и процедур, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

8.5. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, отнесено увольнение работника учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части первой статьи 81 ТК РФ.

Трудовой договор может быть расторгнут с работником, в том числе в следующих случаях:

1) однократного грубого нарушения работником учреждения трудовых обязанностей, в том числе:

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника учреждения;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) совершения виновных действий работником учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

3) принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

4) однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителем своих трудовых обязанностей.
