

**Утверждено**

Приказом директора ГБУ «Центр семьи»  
от 09.02.2015 года № 16

**Положение**  
**о реализации антикоррупционной политики**  
**в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям Приморского района Санкт-Петербурга»**

**I. Общие положения.**

1. Настоящее Положение о реализации антикоррупционной политики в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ГБУ «Центр семьи» (далее – учреждение), определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

2. В настоящем Положении определяются основные принципы и меры противодействия коррупции, и устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в учреждении.

3. Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанности учреждения по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения учреждения и ее работников в коррупцию) в интересах гражданского общества, собственника учреждения.

**II. Основные понятия и определения.**

4. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

4.1. 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ).

4.2. 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ):

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.

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

4.4. 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.

4.5. 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 (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

4.6. 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.

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

### **III. Основные принципы противодействия коррупции.**

5. Противодействие коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

5.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики учреждения 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 учреждению.

Учреждение при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа верховенства закона над текущими коммерческими интересами учреждения.

5.2. Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»)

Учреждение при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых её формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.

Учреждение безусловно запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах Учреждения) участвовать в любой деятельности, совершать любые действия которые могут быть квалифицированы как коррупция.

Учреждение безусловно запрещает всем работникам использовать каких-либо третьих лиц (в том числе деловых партнеров и представителей Учреждения), участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые противоречат настоящему Положению и (или) могут быть квалифицированы как коррупция.

5.3. Принцип личного примера руководства.

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

5.4. Принцип вовлеченности работников.

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

5.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

5.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

5.7. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

5.8. Принцип открытости хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах хозяйственной деятельности, с целью минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

5.9. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, учреждение осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

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

#### **IV. Меры предупреждения коррупции.**

6. Предупреждение коррупции в учреждении осуществляется путем:

6.1. проведения в учреждении единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе утверждение и применение настоящего Положения;

6.2. обучения и информирования работников учреждения;

6.3. ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

6.4. предъявление соответствующих требований к должностным лицам учреждения и кандидатам на руководящие должности учреждения;

6.5. проверки на предмет соблюдения в учреждении антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

6.6. внедрения в практику кадровой работы учреждения правила, в соответствии с которым безупречное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

– при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании;

– при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

#### **V. Основные направления противодействия коррупции.**

7. Основными направлениями деятельности учреждения по противодействию коррупции являются:

7.1. проведение единой политики учреждения в области противодействия коррупции;

7.2. взаимодействие учреждения по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

7.3. проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов учреждения и условий заключаемых сделок с участием учреждения;

7.4. обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения.

7.5. принятие мер, направленных на привлечение работников учреждения к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в учреждении негативного отношения к коррупционному поведению;

7.6. совершенствование порядка использования имущества и ресурсов учреждения.

## **VI. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики.**

8. Директор учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, за исполнением ежегодного плана противодействия коррупции, за профилактику коррупционных нарушений, их внедрение и контроль.

9. Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики, исходя из собственных потребностей учреждения, задач, специфики деятельности в рамках организации антикоррупционной деятельности осуществляют:

9.1. организацию проведения оценки коррупционных рисков;

9.2. 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 учреждения или иными лицами;

9.3. организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

9.4. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

## **VII. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

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

11. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается директором учреждения.

12. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

12.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

12.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

12.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

13. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

13.2. добровольный отказ работника учреждения 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;

13.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

13.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

13.6. увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

14. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

15. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

15.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

15.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

15.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

15.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **VIII. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.**

16. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

17. Общие обязанности работников учреждения по предупреждению и противодействию коррупции следующие:

17.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

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

17.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

17.4. незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

17.5. сообщить непосредственному руководителю, ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

#### **IX. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.**

18. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

19. Поскольку учреждение может быть подвергнуто санкциям за участие работников учреждения, контрагентов учреждения и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции, в установленном в учреждении порядке, проводятся служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством Российской Федерации.

20. Лица виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной или гражданско-правовой ответственности по инициативе учреждения, а при наличии в их действиях признаков состава административного или уголовного правонарушения соответственно к административной или уголовной ответственности по инициативе правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами учреждения и трудовыми договорами.

#### **X. Порядок пересмотра и внесения изменений.**

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

22. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство о противодействии коррупции и т.д.