



Министерство социальной политики  
Нижегородской области  
Государственное бюджетное учреждение  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Шахунья»

**Утверждено**  
приказом директора ГБУ «СРЦН городского  
округа г. Шахунья» от 01.03.2021 года № 56-ОД

**Положение**  
**об антикоррупционной политике**  
**в Государственном бюджетном**  
**учреждении «Социально-**  
**реабилитационный центр для**  
**несовершеннолетних городского округа**  
**город Шахунья»**

2021 год

## Содержание

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья».
2. Используемые в политике понятия и определения.
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья».
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики.
5. Определение должностных лиц ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» ответственных за реализацию антикоррупционной политики.
6. Определение и закрепление обязанностей работников ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья», связанных с предупреждением и противодействием коррупции.
7. Установление перечня реализуемых ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).
8. Оценка коррупционных рисков в ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья».
9. Конфликт интересов.
10. Обучение работников ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
11. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения
12. Внутренний контроль в ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья».
13. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.
14. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья»».

## 1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1 Антикоррупционная политика в ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» (далее – учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

1.2. Основополагающими нормативными правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией являются Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», закон Нижегородской области от 7 марта 2008 года № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области.

1.3. Основные меры учреждения по предупреждению коррупции:

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

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

## 2. Используемые в политике понятия и определения

2.1. **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).

2.2. **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.

2.3. **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.

2.4. **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).

2.5. **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.

2.6. **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. Основные принципы антикоррупционной деятельности ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья»**

Система мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. **Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.**

Соответствие реализуемых в учреждении антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

### ***3.2. Принцип личного примера руководства.***

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

### ***3.3. Принцип вовлеченности работников.***

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

### ***3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.***

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителя и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

### ***3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.***

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

### ***3.6. 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.

### ***3.7. Принцип открытости.***

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

### ***3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.***

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

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Политика распространяется и на лиц, выполняющих для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

## **5. Определение должностных лиц в ГБУ «СРЦН городского округа Г. Шахунья» ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

5.1. В учреждении ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности,

организационной структуры, материальных ресурсов является директор учреждения.

5.2. Задачи, функции и полномочия директора в сфере противодействия коррупции включают:

- разработку локальных нормативных актов учреждения, 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 учреждения;
- 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 учреждения или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям 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 Министерству социальной политики Нижегородской области .

- 5.3. Деятельность учреждения по реализации мер противодействия коррупции координирует комиссия по противодействию коррупции, которую возглавляет директор учреждения. В состав комиссии входят представители руководства, структурных подразделений и профсоюзного комитета работников учреждения.

5.4. Для организации работы в учреждении по профилактике коррупционных и иных нарушений среди работников учреждения назначается ответственное лицо из числа руководства учреждения.

## **6. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**

6.1. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех.

6.2. 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 учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать, в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать директора о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить директору или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

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

Исходя их положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя в области антикоррупционной политики учреждения.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

## **7. Установление перечня реализуемых ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**

№ п/п	Направление	Мероприятие
1	2	3
1	Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
2	Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона

		<p>доверия и т. п.)</p> <p>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 определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p> <p>введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p> <p>введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций</p> <p>проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
3	Обучение и информирование работников	<p>ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации</p> <p>организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
4	Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля антикоррупционной политики учреждения	<p>осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур</p> <p>осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p> <p>осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском:</p>



		благотворительные пожертвования и т.п.
5	Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<p>проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции</p> <p>подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции</p>

## **8. Оценка коррупционных рисков**

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждения.

8.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представление деятельности учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;
- выделение «критических точек» – для каждого процесса определяются элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого элемента, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
  - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
  - должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
  - вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
  - разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

## **9. Конфликт интересов**

9.1. Регулирование в учреждении конфликта интересов осуществляется в соответствии с Положением о конфликте интересов ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья»

9.2. Работники ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья» в целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов обязаны:

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.4. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.5. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, специалист по кадрам, директор.

9.6. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

## **10. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции**

10.1. В учреждении организуется обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

10.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

10.3. Применяются следующие виды 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 учреждения 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.

10.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

## **11. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения**

11.1 Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. В этих целях в учреждении действует кодекс этики и служебного поведения сотрудников ГБУ «СРЦН городского округа г. Шахунья».

11.2. Общими ценностями, принципами и правилами поведения сотрудников учреждения являются:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

## **12. Внутренний контроль в учреждении**

12.1. Внутренний контроль в учреждении проводится с учетом требований антикоррупционной политики, реализуемой в учреждении, в том числе путем:

- проверки соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроля документирования операций хозяйственной деятельности учреждения;
- проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

12.2. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

12.3. Организация внутреннего контроля осуществляется в соответствии с планом внутреннего контроля на текущий год.

## **13. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики**

13.1. Сотрудники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона № 273-ФЗ).

## **14. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения**

14.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.