

**Государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям города Полевского»  
(ГАУ «ЦСПСиД г. Полевского»)**

**ПРИКАЗ  
Полевской**

09 января 2019 г.

№ 2/1-од

**О создании комиссии по противодействию коррупции  
в ГАУ «ЦСПСиД г. Полевского»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях реализации положений Национального плана противодействия коррупции на 2016 – 2017 г.г., утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2016 г. № 147,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать комиссию по противодействию коррупции в ГАУ «ЦСПСиД г. Полевского» в следующем составе:

Председатель комиссии: Мелехина Н. А. – заместитель директора.

Секретарь комиссии: Шайхидинова А. В. – специалист по кадрам.

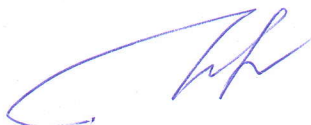
Члены комиссии:

- Гладкова А. О. – заведующий отделением;
- Уманцева Н. И. – заведующий отделением;
- Федоренко О. С. – заведующий отделением;
- Щепанова Л. С. – заведующий отделением;
- Чипуштанова М. В. – специалист по кадрам УСП по г. Полевскому.

2. Утвердить следующие локальные нормативные акты по противодействию коррупции:

- План мероприятий по противодействию коррупции на 2019 – 2020 годы;
- Антикоррупционная политика;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции;
- Кодекс этики работников;
- Правила о правилах обмена подарками как внутри организации, так и со внешними субъектами;
- Положение о порядке уведомления работодателя о склонении к коррупционным правонарушениям и порядке рассмотрения таких уведомлений;
- Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию;
- Перечень коррупционных рисков и должностей, выполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками;
- Положение о благотворительных пожертвованиях;
- План по минимизации установленных коррупционных писков.

Директор



О. А. Голендухина



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ФАУ «ЦСПСиД г. Полевского»

О. А. Голендухина

2019 г.

Приказ от «

01

2019

г. №

41-дф

***Положение о порядке уведомления  
работодателя о склонении к  
коррупционным правонарушениям и  
порядке рассмотрения таких  
уведомлений***

**Государственного автономного учреждения  
социального обслуживания Свердловской области  
«Центр социальной помощи семье и детям  
города Полевского»**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений определяет порядок информирования работодателя работниками о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.

## **2. Основные понятия**

В целях настоящего Кодекса используются следующие понятия:

- работники ГАУ «ЦСПСиД г. Полевского» (далее - Центр) – лица, состоящие в трудовых отношениях с Центром;
- уведомление – сообщение работника об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

## **3. Порядок информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядок рассмотрения таких нарушений**

3.1. Работники обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

3.2. В случае поступления к работнику обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня работник обязан направить работодателю уведомление в письменной форме.

3.3. При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.

3.4. Работодатель рассматривает уведомление и передает его в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в Центре, для регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - журнал) в день получения уведомления.

3.5. Анонимные уведомления передаются должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в Центре, для сведения.

3.6. Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.

3.7. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение 15 рабочих дней со дня регистрации уведомления.

3.8. С целью организации проверки работодатель в течение 3 календарных дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее - комиссия).

3.9. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается правовым актом Центра.

3.10. В ходе проверки должны быть установлены:

- причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- действия (бездействия) работника, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.

3.11. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.

3.12. В заключении указываются:

- состав комиссии;
- сроки проведения проверки;

- составить уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
- подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;
- причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

3.13. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключении выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения.

3.14. Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.

3.15. В случае, если факт обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение представляются работодателю для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение 2 рабочих дней после завершения проверки.

## Положение о порядке уведомления работодателя о склонении к коррупционным правонарушениям и порядке рассмотрения таких уведомлений

Государственное автономное учреждение  
социального обслуживания Свердловской области  
«Центр социальной помощи семье и детям  
г. Полевского»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГАУ «ЦСПС и Д г. Полевского»

О. А. Голендухина

«09» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Приказ от «09» 01 2019 г. № 41-09

***Порядок защиты работников,  
сообщивших о коррупционных  
правонарушениях в деятельности  
учреждения, от формальных и  
неформальных санкций***

**Государственного автономного учреждения  
социального обслуживания Свердловской области  
«Центр социальной помощи семье и детям  
города Полевского»**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций (далее - порядок) в ГАУ «ЦСПСиД г. Полевского» (далее - Центр) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 г.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения:

**Работники учреждения** – физические лица, состоящие с Центром в трудовых отношениях на основании трудового договора, эффективного контракта.

**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 и третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени и в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ).

**Коррупционное правонарушение** – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско – правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

**Формальные санкции** – меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами (например, мер дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра.

**Неформальные санкции** – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра.

## 2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в Центре

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Центра) в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Центра) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подается непосредственно директору Центра, без регистрации у секретаря, по форме, утвержденной приказом от 09.01.2019 г. № 2/1-од (приложение № 1 к Положению об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких обращений).

2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, от формальных и неформальных санкций – это совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки



сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

2.4. Для эффективной защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, применяется комплекс мер, который включает в себя:

- обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра;
- защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

2.5. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, служебной проверки, следствием которой по мнению работника может стать применение в отношении него мер дисциплинарного характера (привлечение к дисциплинарной ответственности), материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по противодействию коррупции.

2.6. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса РФ в ответ на предъявление соответствующего требования работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

2.7. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в ГИТ и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

### **3. Ответственность**

3.1. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Центра, он может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.