.

**Министерство труда и социальной защиты населения**

**Ставропольского края**

**Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения**

**«Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»**

**П Р И К А З**

09.04.2015г. г. Ипатово 75-ОД

Об утверждении

нормативных документов

о противодействии коррупции

в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

|  |
| --- |
| На основании требований статьи  133 Федерального Закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» |
|  |

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить положение об антикоррупционной политике согласно приложения 1.

2. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» согласно приложения 2.

2. Утвердить положение об антикоррупционной комиссии согласно приложения 3.

3. Утвердить положение о конфликте интересов согласно приложения 4.

4. В целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» создать комиссию по порядку урегулирования выявленного конфликтов интересов в составе:

- председатель комиссии – директор Клименко Ольга Николаевна;

- члены комиссии:

Волкогон Людмила Васильевна, методист;

Авраменко Галина Викторовна, председатель профсоюзной организации;

Чубенко Игорь Анатольевич, инженер по охране труда;

Винникова Елена Владимировна, бухгалтер.

5. Организовать работу по созданию и осуществлению деятельности комиссии по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов между участниками рабочих отношений, руководствуясь Положением.

6. Руководителям структурных подразделений довести информацию об утвержденных выше положениях до сотрудников.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор О.Н. Клименко

Проект приказа визируется:

1. Зам. директора Волынский А.П.
2. Главный бухгалтер Натха А.А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приказ подготовлен инспектором по кадрам Кононовой Н.В.

Приложение 1

к приказу директора

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

от 09.04.2015г. № 75-ОД

Положение

об антикоррупционной политике

государственного бюджетного стационарного учреждения

социального обслуживания населения

«Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение разработано с целью формированию единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014г. № 226 «О национальном плане противодействии коррупции на 2014-2015 годы»;

- Федеральным Законом от 25.12.2008г. № 273 «О противодействии коррупции».

* 1. В соответствии с ч.2 ст.13.3. Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, могут включать:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- сотрудничество с правоохранительными органами;

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

1.3. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс, взаимосвязанных принципов, процедур, и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

Документы ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ», регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, принимаются в форме локальных нормативных актов

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

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.

В соответствии с п.1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» 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.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение 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.

Комплаенс – обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

II. Основные принципы антикоррупционной деятельности

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

Система мер противодействия коррупции в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» основываться на следующих принципах:

2.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий [Конституции](consultantplus://offline/ref=5E8E2B50BABA1C6F1B9C81EA90DF4E73E66F8630F362B0EB2FD787372BG) Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2.2. Принцип личного примера руководства.

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

2.3. Принцип вовлеченности работников.

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

2.4. 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.

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

2.6. 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.

2.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

III. Ответственность юридических и физических лиц

3.1. Если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

3.2. Незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа.

3.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом [кодексе](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A48L25DG) Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно [статье 192](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962561551L559G) ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571150L55EG), [6](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571150L55FG), [9](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L559G) или [10 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L55EG), [пунктом 1 статьи 336](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA196B5FL15CG), а также [пунктами 7](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L55BG) или [7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA196A5FL157G) ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника ([подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1D62L556G) ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([пункт 7 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L55BG) ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации ([пункт 9 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L559G) ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей ([пункт 10 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=1064A096561B75410903D341F85B9C9DD5BCC184CB81F6013E43388A482DE24AF239FA1962571259L55EG) ТК РФ).

IV. Обязанности работников и ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ», связанных с предупреждением и противодействием коррупции

4.1. Обязанности работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» в связи с предупреждением и противодействием коррупции разделяются на общие (для всех сотрудников Учреждения) и специальные (устанавливаются для отдельных категорий работников).

4.2. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

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

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

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику 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.

V. Антикоррупционные мероприятия

5.1. Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения «Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» устанавливает перечень проводимых антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

5.2. Порядок выполнения антикоррупционных мероприятий и сроки их проведения закрепляются в Плане реализации антикоррупционных мероприятий, разрабатываемом и утверждаемом ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ».

5.3. ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» назначает ответственных за противодействие коррупции лиц.

В обязанности ответственного за противодействие коррупции лица входит:

- разработка и представление на утверждение заведующему МБДОУ «Детский сад № 46 «Ладушки» проектов 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 МБДОУ «Детский сад № 46 «Ладушки»;

- 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 организации или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- 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.

5.5. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники организации.

Если возникает проблема формирования учебных групп, то осуществляется замена обучения в группах индивидуальным консультированием или обучение проводится совместно с другими Учреждениями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить 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 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.

5.6. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

5.7. Сотрудничество ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции осуществляется в следующих формах:

5.7.1. ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно.

Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ».

5.7.2. Администрация ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» обязуется воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

5.7.3. Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

5.7.4. Администрация ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» и его сотрудники оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

Приложение 2

к приказу директора

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

от 09.04.2015г. № 75-ОД

стандарты и процедуры

направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения сотрудников

государственного бюджетного стационарного учреждения

социального обслуживания населения

«Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

Стандарты и процедуры направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения сотрудников в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» разработаны в соответствии с положениями:

- Конституции Российской Федерации;

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Уголовного кодекса Российской Федерации;

- Федерального закона «О противодействии коррупции»  от 25.12.2008 г. №  273-ФЗ;

-  Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

- Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Термины и определения

**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 от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**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 от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

**Предупреждение коррупции** – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

**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.

**Дача взятки -**незаконное вручение, передача материальных ценностей или предоставление выгод имущественного характера должностному лицу лично или через посредника за совершение действий (бездействия), входящих в служебные полномочия должностного лица, в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, или за способствование должностным лицом в силу занимаемого им положения совершению действий (бездействия) другим должностным лицом, либо за общее покровительство или попустительство по службе взяткодателю или представляемым им лицам, а равно за незаконные действия (бездействие) должностного лица по службе.

**Взяточничество**  это  обещанные,  принимаемые,  требуемая  или  получаемая должностным  лицом   имущественная  выгода  или  услуги  за  действие (или  наоборот бездействие), в интересах взяткодателя.

**Посредничество во взяточничестве** - непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки.

**Вымогательство взятки** — требование должностного лица дать взятку под угрозой совершения действий, которые могут причинить ущерб законным интересам гражданина, либо поставить его в такие условия, при которых он вынужден дать взятку с целью предотвращения вредных последствий для его право охраняемых интересов.

**Коммерческий подкуп** – незаконная 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.

**Служебный подлог** - внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности.

**Халатность** - неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, если это повлекло причинение крупного ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

**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.

1. Общие положения

 1.1. Стандарты и процедуры направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения сотрудников (далее - Стандарты и процедуры) в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее - Учреждение) представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

 1.2. Стандарты и процедуры устанавливают цели, задачи, принципы и обязательные этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения сотрудники Учреждения.

1. Цели и задачи стандартов поведения

 2.1. Стандарты и процедуры разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

 2.2. Введение Стандартов и процедур, то есть установление для деятельности Учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции, а так же обеспечивают добросовестную работу и поведение сотрудников в Учреждении.

 2.3. Целью настоящих стандартов поведения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

 2.4. Задачами стандартов поведения являются:

- информирование сотрудников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

-   определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;

- обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

1. Принципы Стандартов и процедур

 3.1. Основу Стандартов и процедур составляют принципы добросовестности и прозрачности.

3.2. Принцип добросовестности обеспечивает соблюдение требований закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых Учреждением.

3.3. Принцип прозрачности обеспечивает доступность информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

1. Законность и противодействие коррупции

 4.1. Приоритетом Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления уставной деятельности Учреждения, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

 4.2. Требования о недопустимости нарушения закона предъявляется на всех уровнях деятельности Учреждения. Каждый сотрудник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

5. Должностное лицо, ответственное

за профилактику коррупционных правонарушений

5.1. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначается приказом директора Учреждения из числа сотрудников, отвечающих  за ведение кадровой работы (работу с персоналом) в организации, либо из числа сотрудников административно-управленческого персонала.

 5.2. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении осуществляет контроль за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям между сотрудниками Учреждения и третьими лицами.

1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

 6.1. Важнейшей мерой по противодействию коррупции Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, которые является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Учреждения.

 6.2. Соблюдение этических правил и норм не регламентируют частную жизнь сотрудника, не ограничивают его права и свободы, а определяют нравственную сторону его трудовой деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

 6.3. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на Учреждение функций,  основываются на открытости, признании взаимных интересов и соблюдения требований закона.

1. Требования к взаимодействию с контрагентами

7.1. Основным направлением деятельности Учреждения, повышающим эффективность в противодействии коррупции является обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд.

7.2. Учреждение осуществляет деятельность по заключению договоров (контрактов) различных направлений с юридическими и физическими лицами в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

7.3. Данный вид деятельности осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности в порядке и сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

1. Отношения с потребителями

8.1. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное повышение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами Учреждения в отношениях с потребителями услуг.

8.2. Деятельность Учреждения направлена на обеспечение реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации в сфере:

- оказания гарантированного перечня социальных услуг;

- предоставления иных мер  социальной  поддержки,  установленных нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края.

8.3. В отношениях с потребителями не допускается:

8.3.1. использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей с целью получения незаконной выгоды.

8.3.2. проявление в Учреждении любых форм коррупции и нарушений требований действующего законодательства и правовых актов о противодействии коррупции в Российской Федерации.

8.3.3. обеспечение любого рода привилегий, вручение подарков или иных подношений с целью понуждения сотрудников Учреждения к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

 8.4. Если сотрудника Учреждения принуждают к любому прямому или косвенному требованию о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом непосредственного руководителя, а в случае его отсутствия директора Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к установленной законом ответственности.

1. Мошенническая деятельность

9.1. В Российской Федерации гарантируется единство экономического  пространства, свободное  перемещение товаров,  услуг  и  финансовых  средств,  поддержка конкуренции, свобода экономической  деятельности (ст.8 Конституции Российской Федерации). Мошенничество  представляет   непосредственную угрозу для реализации конституционных положений.

 9.2. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать противозаконную мошенническую деятельность, в любых ее проявлениях. Данный вид деятельности в России преследуется уголовным законодательством Российской Федерации.

 9.3. Уголовным законодательством мошенничество, определено, как хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием (ст.159 КУ РФ).

 9.4. Мошенническая деятельность так же предполагает действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

1. Деятельность с использованием методов принуждения

 10.1. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать причинения ущерба или вреда, а равно угрозу причинения ущерба или вреда, прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

 10.2. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или угрозы к причинению телесных повреждений, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства

1. Деятельность на основе сговора

 11.1. Сговор это форма соучастия, в которой участвуют лица, заранее договорившиеся о совместном совершении преступления (ч. 2 ст. 35 УК).

 11.2. Отличительной чертой этой формы соучастия является наличие предварительного сговора, которое обусловливает наличие у соучастников согласования о предстоящем преступлении.

 11.3. Сотрудникам Учреждения призвано не допускать противозаконной деятельности на основе сговора, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели или преступного результата, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

1. Обструкционная деятельность

 12.1. Сотрудникам Учреждения не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, необходимых для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по противодействию коррупции в Учреждении.

12.2. Сотрудникам Учреждения не допускается осуществление деятельности с использованием методов принуждения 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, расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

1. Обращение с подарками

13.1. Обращение с подарками основано на следующих принципах:

- законности;

- ответственности;

- уместности.

13.2. Предоставление или получение подарка допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо обязательств или действий.

13.3. Предоставление или получение подарка не должно вынуждать сотрудников тем или иным образом скрывать данный факт от руководителей и других сотрудников.

13.4. Общие требования к обращению с подарками:

13.4.1. Подарки (выгоды) это любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности.

13.4.2. Сотрудникам Учреждения строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на выполнение сотрудниками служебной деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

13.4.3. Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

13.5. В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с исполнением уставных видов деятельности Учреждения:

13.5.1. наличные денежные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета сотрудников Учреждения или их родственников;

13.5.2. предоставляемые сотрудникам Учреждения или их родственникам беспроцентные займы или займы с заниженным размером процентов;

13.5.3. предоставляемые сотрудникам Учреждения или их родственникам завышенных, явно несоразмерных действительной стоимости выплат за работы (услуги), выполняемые сотрудником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

 13.6. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, сотрудник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю, а в случае его отсутствия директору Учреждения и следовать его указаниям.

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

1. Недопущение конфликта интересов

 14.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

14.2. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее сотрудников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда сотрудник Учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Применение Учреждением своевременных мер тем или иным образом способствуют  предотвратить правонарушения и избежать причинения вреда.

14.3. Конфликт  интересов  может  привести  к нарушению конфиденциальной  информации,  операциям  с  использованием  конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему  использованию собственности, материальных ценностей Учреждения.

Когда  конфликт  интересов  способствует  получению  или  возможности  получения неправомерной  выгоды,  то  возникает  угроза  коррупции  и  взяточничества.

Взяточничество-это  обещанные,  принимаемые,  требуемая  или  получаемая должностным  лицом   имущественная  выгода  или  услуги  за  действие (или  наоборот бездействие), в интересах взяткодателя.

1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения

15.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения сотрудника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации   
(далее – ТК РФ) существует возможность привлечения сотрудника организации к дисциплинарной ответственности.

 15.2. Согласно ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение сотрудника по основаниям, предусмотренным [п.5,](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1359) [6,](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1360) [9](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1381),[10 ч.1, ст. 81](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1382) ТК РФ, [п.1 ст.336](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par4971) ТК РФ, а также [п. 7](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1376) или [7.1](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1377) [ч.1 ст. 81](file:///C:\Users\USR-NB~1\AppData\Local\Temp\bat\Metodicheskie_rekomendatcii.doc#Par1380) ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

 -  однократного грубого нарушения сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого сотрудника (подп. «в» п. 6 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

 -  совершения виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

 -  принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

 -  однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10, ч.1, ст. 81 ТК РФ)».

 15.3. За совершение коррупционных правонарушений сотрудники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.4. Сотрудник Учреждения, совершивший коррупционное правонарушение, может быть привлечен к уголовной ответственности. По решению суда виновный в совершении уголовно-наказуемого деяния может быть осужден и лишен в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы (ст.290, ч.4, ст.291, ст. 291.1, ч.2 ст.292 УК РФ).

15.5. В случае ложного обвинения в коррупции или иных противоправных действиях, сотрудник Учреждения имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

1. Конфиденциальность

 16.1. Сотрудникам Учреждения запрещается сообщать, распространять, копировать и передавать третьим лицам информацию, содержащую персональные данные, а также сведения, полученные ими при осуществлении должностных обязанностей, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты Учреждением.

 16.2.СотрудникиУчреждения обязаны  сохранять  конфиденциальность  информации, указанной в п. 16.1. использовать  ее  только  в  разрешенных  целях. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

16.3. Должностные лица, получившие доступ к информации, указанной в п. 16.1  настоящих Стандартов и процедур несут ответственность за ее распространение и разглашение третьим лицам в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Приложение 3

к приказу директора

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

от 09.04.2015г. № 75-ОД

Положение

об антикоррупционной комиссии

государственного бюджетного стационарного учреждения

социального обслуживания населения

«Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

1.Общие положения

* 1. Постоянная антикоррупционная комиссияГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» (далее – комиссия) создана в целях координации деятельности по противодействию коррупции.
  2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», указом Президента Российской Федерации от 13.03.2012г. № 297, постановлениями и распоряжениями Российской Федерации, а также настоящим Положением.

II. Основные задачи, функции и права комиссии

* 1. Основными задачами комиссии являются:

- разработка программных мероприятий по противодействию коррупции и осуществление контроля за их реализацией;

- обеспечение создания условий для снижения уровня коррупции и снижения уровня коррупционных правонарушений;

- обеспечение прозрачности деятельности учреждения;

- формирование нетерпимого отношения к коррупционным действиям;

- обеспечение контроля за качеством и своевременностью решения вопросов, содержащихся в обращениях граждан.

2.2. Комиссия в соответствии с возложенными на нее задачами выполняет следующие функции:

- разрабатывает планы и мероприятия по противодействию коррупции;

- проводит заседания по фактам обнаружения коррупционных проявлений в учреждении;

- подготавливает рекомендации по повышению эффективности противодействия коррупции в управлении.

2.3. Комиссия в целях реализации своих функций обладает следующими правами:

- рассматривать на своих заседаниях исполнение программных мероприятий по противодействию коррупции;

- осуществлять взаимодействие с правоохранительными органами в целях обмена информацией и проведения антикоррупционных мероприятий;

- заслушивать на своих заседаниях доклады о проводимой работе по предупреждению коррупционных проявлений;

- в случае необходимости, в установленном порядке привлекать для проведения антикоррупционной экспертизы специалистов в определенной сфере правоотношений.

III. Состав и порядок работы комиссии

3.1. В состав комиссии входят представители администрации ДОУ, представители общественности, родители воспитанников (законные представители), работники Учреждения.

3.2. Из общего состава комиссии общим голосование членов комиссии избираются председатель и секретарь.

Секретарь комиссии занимается подготовкой к заседанию комиссии, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее, чем за семь рабочих дней до дня заседания.

3.3. Состав комиссии утверждается распоряжением руководителя  учреждения в количестве 5 человек.

3.4. Члены комиссии обладают равными правами при обсуждении проектов решений. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от общего количества присутствующих членов комиссии и оформляются протоколом. В протоколе указываются дата заседания, фамилии присутствующих на нем лиц, повестка дня, принятые решения и результаты голосования. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Приложение 4

к приказу директора

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»

от 09.04.2015г. № 75-ОД

Положение

о конфликте интересов

государственного бюджетного стационарного учреждения

социального обслуживания населения

«Ипатовский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

Термины и определения:

Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам.

Личная заинтересованность **–** возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»  (далее по тексту – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Ипатовского детского дома-интерната  (далее учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Центре

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

**–**работник учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок в учреждении приема денежных средств;

**–**работник учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;

**–**работник учреждения небескорыстно использует возможности клиентов учреждения, их законных представителей и родственников;

**–**работник учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

**–**работник учреждения рекламирует клиентам учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

**–**работник учреждения рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

**–**работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

**–**работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

**–**работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

**–**работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

2. специальные ситуации конфликта интересов для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством:

**–**получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения клиентам учреждения (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

**–**предоставление при назначении курса лечения клиенту недостоверной и (или) неполной информации об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе сокрытие сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

**–**осуществление приема представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией учреждения, в собраниях работников учреждения и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

**–**раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

**–**раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

**–**разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

**–**ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

**–**конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

**–**ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

**–**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;

**–**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 организации 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений

о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

**–**заведующие отделениями учреждения;

**–**специалист по кадрам;

**–**лицо, ответственное за противодействие коррупции – заместитель директора.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора учреждения.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и

урегулированием конфликта интересов

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

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

**–**нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

**–**гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

**–**избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

**–**раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

**–**содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения

Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Учреждение ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам учреждения.