

Кировское областное государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству г. Слободского» (КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского»)

Школьная ул., 3,
Слободской г., 613150

тел. (83362) 4-25-42
e-mail: internat43@mail.ru

ПРИКАЗ

28 декабря 2024 года

№ 404

Слободской

**Об организации деятельности по противодействию коррупции
в 2025 году**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Национальной стратегией противодействия коррупции, утвержденной указом Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского» (далее – организация), обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией, повышения эффективности функционирования организации за счёт снижения рисков проявления коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить директора ответственным за противодействие коррупции в организации.
 2. Создать в организации комиссию по противодействию коррупции и утвердить ее персональный состав (Приложение 1 к настоящему приказу).
 3. Создать в организации комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов и утвердить ее персональный состав (Приложение 2 к настоящему приказу).
 4. Утвердить План мероприятий по противодействию коррупции на 2025 год (Приложение 3).
 5. Утвердить Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками (Приложение 4).
 6. Установить в отношении работников, замещающих должности, включенные в перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками, следующие специальные антикоррупционные процедуры, включающие немедленное информирование ими работодателя:
 - о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;
 - о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
 - о возникновении конфликта интересов.
 7. Утвердить Перечень направлений деятельности организации, связанных с повышенными коррупционными рисками (Приложение 5).
 8. Утвердить Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского» (Приложение 6).
 9. Разместить настоящий приказ на официальном сайте в разделе «Противодействие коррупции».
 10. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.
- Директор КОГБУ для детей-сирот
«ЦПД г. Слободского»

М.А. Иванов



**Персональный состав Комиссии по противодействию коррупции
в КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского»**

Председатель:	Ворожцова Наталья Владимировна, социальный педагог по постинтернатному сопровождению
Заместитель председателя:	Чепанских Татьяна Семеновна, социальный педагог службы сопровождения замещающих семей
Секретарь:	Тарасова Елена Николаевна, социальный педагог
Члены:	Сердитов Александр Александрович, инструктор по труду Кошурникова Елена Владимировна, воспитатель Кузнецова Светлана Павловна, воспитатель

**Персональный состав Комиссии по соблюдению требований
к служебному поведению работников и урегулированию
конфликта интересов**

Председатель:	Ворожцова Наталья Владимировна, социальный педагог по постинтернатному сопровождению
Заместитель председателя:	Чепанских Татьяна Семеновна, социальный педагог службы сопровождения замещающих семей
Секретарь:	Тарасова Елена Николаевна, социальный педагог
Члены:	Сердитов Александр Александрович, инструктор по труду Кузнецова Светлана Павловна, воспитатель

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками

1. Директор
2. Заместитель директора по ВР
3. Заведующий хозяйством
4. Экономист по финансовой работе
5. Заведующая складом
6. Шеф-повар

ПЕРЕЧЕНЬ
направлений деятельности организации,
связанных с повышенными коррупционными рисками

1. Организация образовательного процесса.
2. Организация закупочной деятельности товаров, работ, услуг для нужд организации.
3. Учет, хранение, списание товарно-материальных ценностей.
4. Составление, заполнение документов, справок, отчетности.
5. Оплата труда.
6. Взаимодействие с НКО.

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы
КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского»**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского» (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского» (далее – организация) этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники организации

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российской школы.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник организации руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности организации. Вся деятельность организации осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности организации является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников организации недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации организации является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности организации. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а

лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственный за профилактику коррупционных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, воспитанниками.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях с воспитанниками.

3.6. Деятельность организации направлена на реализацию основных задач, на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей, интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей, оказание помощи семье в воспитании детей.

3.7. В организации недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.8. В случае принуждения работника к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9. В организации недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, 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.

3.10. В организации недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу у стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В организации недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.13. В организации недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификации, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к подаркам в организации сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

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

(привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением организацией своей деятельности.

4.4. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

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

5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В школе-интернате не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. Во избежание конфликта интересов, работники школы-интерната должны выполнять следующие требования:

5.2.1. работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в образовательной организации;

5.2.2. работник вправе использовать имущество образовательной организации (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

6. Конфиденциальность

6.1. Работникам организации запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самой организацией.

6.2. Передача информации внутри организации осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.
