

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГКУ АО «Центр социальной поддержки населения Приволжского района»

от 04.08.2023 № 94/01/01-12

ПОЛОЖЕНИЕ

**о разработке и внедрении в практику стандартов и процедур,
направленных на обеспечение добросовестной работы
ГКУ АО «Центр социальной поддержки населения Приволжского
района»**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения сотрудников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности сотрудник 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 сотрудника.

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

2.4 Развитие означает успешную деятельность учреждения и зависит от высокой результативности совместной работы всех сотрудников, от их профессиональной подготовки, квалификации, а также от того, насколько

условия труда способствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение законов и 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 сотрудников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми сотрудниками. 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 Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. 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. Ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочены следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом.

3.5. В Учреждении недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

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

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

3.8. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, то есть 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.

3.9. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, то есть нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой

стороне, или имуществу 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.

3.12. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, то есть между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

4. Обращение с подарками

4.1. Обращение с подарками основано на следующих принципах: законности, ответственности, уместности.

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

4.3. Требования к обращению с подарками:

- подарки (выгоды) — это любые полученные сотрудником от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных (должностных) обязанностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).

- сотрудники Учреждения не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки в связи с их положением и исполнением ими служебных (должностных) обязанностей.

- в случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия подарка, сотрудник обязан сообщить об этом непосредственному и вышестоящему руководителю.

4.4. Любое нарушение требований, указанных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер юридической ответственности.

5. Конфиденциальность

5.1. Сотрудникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при исполнении своих обязанностей, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

5.2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.