

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

ПРИКАЗ

26.02.2021 г.

№ 10

О мерах по предупреждению коррупции

В целях реализации Федерального закона РФ от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Конвенции против коррупции Организации Объединенных Наций (принятой резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2003 года, ратифицированной Российской Федерацией путем принятия Федерального закона РФ от 08.03.2006 года № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»), и проведению профилактических мероприятий по противодействию коррупции в Государственном бюджетном учреждении Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – ГБУ ПК «ЦППМСП»)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Антикоррупционную политику ГБУ ПК «ЦППМСП» (Приложение №1 к настоящему приказу).

1.2. Положение о конфликте интересов ГБУ ПК «ЦППМСП» (Приложение № 2 к настоящему приказу).

1.3. Положение о комиссии ГБУ ПК «ЦППМСП» по противодействию коррупции (Приложение № 3 к настоящему приказу).

1.4. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких уведомлений и проверки содержащихся в них сведений (Приложение № 4 к настоящему приказу).

2. Назначить комиссию по противодействию коррупции в составе:

- юрисконсульта Юргановой И.В – председатель комиссии;
- контрактного управляющего Елаховой Н.В – заместитель председателя;
- документоведа Останиной М.П. – секретарь комиссии;
- заместителя директора Меньшиковой О.А.– член комиссии;
- заместителя директора Зверева А.В. – член комиссии;

- специалиста по закупкам Котельниковой Т.И. – член комиссии.

3. Документоведу Останиной М.П. в срок до 15 апреля 2021 г. в установленном порядке внести дополнения в трудовые договоры работников ГБУ ПК «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», предусмотрев в них ответственность за несоблюдение требований Антикоррупционной политики ГБУ ПК «ЦППМСП».

4. Документоведу Останиной М.П. ознакомить работников ГБУ ПК «ЦППМСП» с настоящим приказом и приложениями к нему.

5. Методисту Пискуновой А.Н. разместить Антикоррупционную политику ГБУ ПК «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» на сайте srmsr59.ru в трехдневный срок с момента его подписания.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

М.В.Мартьянова

Антикоррупционная политика

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее учреждение).

Антикоррупционная политика учреждения (далее - Антикоррупционная политика) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ, Конвенцией против коррупции Организации Объединенных Наций (принятой резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2003 года, ратифицированной Российской Федерацией путем принятия Федерального закона РФ от 08.03.2006 года № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»).

1.2. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в учреждении.

1.3. Задачами Антикоррупционной политики являются:

информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в учреждении;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении.

определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;

закрепление ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Термины и определения

2.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются

следующие термины и определения:

Антикоррупционная политика - утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности учреждения;

взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействия) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействия) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по работе;

Закон о противодействии коррупции - Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

законодательство о противодействии коррупции - Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Конвенция против коррупции Организации Объединенных Наций (принятой резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2003 года, ратифицированной Российской Федерацией путем принятия Федерального закона РФ от 08.03.2006 года № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»), другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Пермского края;

коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействия) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

личная заинтересованность работника (представителя учреждения) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем учреждения) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или юридическими лицами, с которыми работник (представитель учреждения) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

официальный сайт - сайт учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности учреждения, электронный адрес которого включает доменное имя, права на которое принадлежат учреждению;

план противодействия коррупции - утверждаемый руководителем учреждения документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

предупреждение коррупции - деятельность учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры,

правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами учреждения, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, юридических и физических лиц в пределах их полномочий:

по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, учредительными документами учреждения и локальными нормативными актами осуществляет руководство учреждением, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

3. Основные принципы работы по предупреждению коррупции в учреждении

3.1. Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих основных принципах:

3.1.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству.

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

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников учреждения о положениях законодательства о противодействии коррупции и их активное участие

в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Осуществление в учреждении антикоррупционных мероприятий, которые обеспечивают реализацию и приносят результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости взыскания.

Неотвратимость наказания для руководителя учреждения и работников 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 руководителя учреждения за реализацию Антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости хозяйственной и иной деятельности.

Информирование контрагентов и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах и процедурах.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие

4.1. Кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются руководитель учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики, и формируемые коллегиальные органы учреждения

5.1. Руководитель учреждения является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в учреждении.

5.2. Руководитель учреждения, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры учреждения назначает лицо или несколько лиц (комиссию), ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в пределах их полномочий.

6. Обязанности работников, связанные с предупреждением коррупции

6.1. Работники учреждения в связи с исполнением своих трудовых

обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должны:

руководствоваться положениями настоящей Антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

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

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

незамедлительно информировать руководителя учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать руководителя учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

сообщить руководителя учреждения о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

7. Мероприятия по предупреждению коррупции

7.1. Работа по предупреждению коррупции в учреждении ведется в соответствии с утверждаемым в установленном порядке планом противодействия коррупции.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

8.1. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в учреждении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

8.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

8.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения информации, поступившей в рамках уведомления о возникшем

конфликте интересов или о возможности его возникновения.

9. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

9.1. Учреждение поддерживает культуру общения, в которой деловые подарки, гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности учреждения.

9.2. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководителя учреждения и работников при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь учреждения; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения; определения единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях; минимизации рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий в учреждении действует Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

10. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

10.1. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами проводится по следующим направлениям:

10.1.1. Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

10.1.2. Внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

10.1.3. Распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении.

10.1.4. Включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов.

10.1.5. Размещение на официальном сайте учреждения информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

11. Оценка коррупционных рисков учреждения

11.1. Целью оценки коррупционных рисков учреждения являются:

11.1.1. обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции в специфике деятельности учреждения;

11.1.2. рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

11.1.3. определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

12. Антикоррупционное просвещение работников

12.1. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в учреждении на плановой основе посредством антикоррупционного образования, антикоррупционной пропаганды и антикоррупционного консультирования осуществляется антикоррупционное просвещение.

12.2. Антикоррупционная пропаганда осуществляется в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности.

12.3. Антикоррупционное консультирование осуществляется в индивидуальном порядке лицами, ответственными по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

13.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

13.2. Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных

нормативных актов учреждения.

13.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля и аудита учреждения:

13.3.1. Проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции.

13.3.2. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности учреждения.

13.3.3. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

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

13.3.5. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений, в том числе, но не ограничиваясь:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- получение или предоставление дорогостоящих подарков, иных ценностей, оплата транспортных, развлекательных и иных услуг;
- выплата посреднику или работнику вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных.

14. Сотрудничество с контрольно - надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

14.1. Сотрудничество с контрольно - надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

14.2. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно.

14.3. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно - надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе

выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

14.4. Сотрудничество с контрольно - надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

оказания содействия уполномоченным представителям контрольно - надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно - надзорных мероприятий в отношении учреждения 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.

14.5. Руководитель учреждения и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

14.6. Руководитель учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно - надзорных и правоохранительных органов.

15. Ответственность работников

за несоблюдение требований антикоррупционной политики

15.1. Учреждение и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

15.2. Руководитель учреждения и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

16. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

16.1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики.

16.2. Должностное лицо (комиссия), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в учреждении, на основании которого в настоящую Антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.

16.3. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения изменений в нормативные правовые акты, в том числе трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно - правовой формы или организационно - штатной структуры учреждения.

**Регламент
обмена подарками и знаками делового гостеприимства в ГБУ ПК
«ЦППМСП»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Государственном бюджетном учреждении Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Регламент обмена деловыми подарками) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Целями Регламента обмена деловыми подарками являются:

обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения;

осуществление хозяйственной и иной деятельности учреждения исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;

определение единых для всех работников требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации представительских мероприятий и участию в них;

минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий. Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничества, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри учреждения.

1.3. Учреждение исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха учреждения.

1.4. Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации учреждения и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы учреждения.

1.5. Работникам, представляющим интересы учреждения или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене

деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

1.6. В настоящем Регламенте используются термины, описывающие гостеприимство: «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство».

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

2.1. Обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности и организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

2.2. Работники могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это не противоречит нормам права, этично и осуществляется в деловых целях, определенных настоящим Регламентом обмена деловыми подарками.

2.3. Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и (или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться служебной необходимостью и быть разумными. Это означает, что принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и (или) оказывать влияние на объективность его деловых суждений и принимаемых решений.

2.4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5. Руководитель учреждения и работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности учреждения, в том числе для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел учреждения, в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров.

2.6. Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

2.7. Учреждение не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток или коммерческого подкупа.

2.8. Подарки и услуги, предоставляемые учреждением, передаются только от имени учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника.

2.9. В качестве подарков работники должны стремиться использовать (в максимально допустимом количестве случаев) сувениры, предметы и изделия, имеющие символику учреждения.

2.10. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию учреждения или ее работника.

2.11. Работник, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

отказаться от них;

по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;

в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководителю учреждения и продолжить работу в установленном в учреждении порядке над вопросом (ситуацией), с которым был связан подарок или вознаграждение.

2.12. При взаимодействии с лицами, замещающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

2.13. Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом учреждения), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

3. Область применения

Настоящий Регламент обмена деловыми подарками подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства - напрямую или через посредников.

**Положение
о конфликте интересов ГБУ ПК «ЦППМСП»**

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Работники должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

строгое соблюдение руководителем и работниками учреждения обязанностей, установленных законодательными актами Российской Федерации, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, разграничивающей сферы ответственности, полномочия и отчетность;

распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее

ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации (учреждения), с которыми руководитель и/или работники учреждения либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности руководителя учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель и работники учреждения обязаны:

исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами учреждения;

соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;

при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов членов семьи(ей), иных лиц с которыми имеются личные связи или финансовые интересы;

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением трудовых обязанностей;

уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

исключить возможность вовлечения руководителя и работников учреждения в осуществление противоправной деятельности, в том числе коррупционных правонарушений;

обеспечивать максимально возможную результативность при заключении договоров;

обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

своевременно рассматривать информацию об учреждении в средствах

массовой информации и иных источниках на предмет ее достоверности и объективности, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества учреждения;

обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю Учреждения, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

добровольном отказе работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнении работника из учреждения по инициативе работника;

увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Положение
о комиссии в ГБУ ПК «ЦППМСП» по противодействию коррупции

1. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется формирование и деятельность комиссии Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» по противодействию коррупции (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, а также настоящим Положением.

3. Основной задачей Комиссии является:

а) обеспечение соблюдения требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими нормативно-правовыми актами;

б) разработка и осуществление мер по предупреждению, пресечению и минимизации последствий коррупционных действий в Учреждении;

в) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда интересам Учреждения;

г) устранение внешних факторов, способных вовлечь Учреждение в коррупционную деятельность;

4. Основными направлениями деятельности Комиссии являются:

а) изучение причин и условий, способствующих появлению коррупции в Учреждении, и подготовка предложений по совершенствованию правовых, экономических и организационных механизмов функционирования Учреждения (ее филиалов) в целях устранения почвы для коррупции;

б) прием и проверка поступающих в Комиссию заявлений и обращений, иных сведений об участии сотрудников Учреждения в коррупционной деятельности;

в) организация проведения мероприятий (лекции, семинары, анкетирование, тестирование, круглые столы, собеседования и др.), способствующих предупреждению коррупции;

г) сбор, анализ и подготовка информации для руководства Учреждения о фактах коррупции и выработка рекомендаций для их устранения;

д) подготовка предложений по совершенствованию регионального и федерального законодательства в области правового обеспечения

противодействия коррупции;

е) рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению, урегулированию конфликта интересов, в отношении работников Учреждения;

ж) рассмотрение иных вопросов в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

2.Порядок образования Комиссии

5. Состав Комиссии утверждается приказом Учреждения.

6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря Комиссии, членов Комиссии. Все члены Комиссии при принятии решения обладают равными правами.

3.Порядок работы Комиссии

7. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

информация о наличии у сотрудника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
информация об участии сотрудников Учреждения в коррупционной деятельности;

подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в учреждении;

разработка и представление на утверждение руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени юридического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

организация мероприятий по антикоррупционному просвещению

работников;

индивидуальное консультирование работников;

проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в учреждении и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя учреждения;

информация по рассмотрению иных вопросов в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

Информация, указанная в п/п. «а», «б» п. 7 настоящего Положения, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

фамилию, имя, отчество, должность работника Учреждения;

описание нарушения работником Учреждения требований к служебному поведению или признаков личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов, или участию в коррупционной деятельности;

данные об источнике информации.

7. В Комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у сотрудника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, или участию в коррупционной деятельности.

8. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не приводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

9. Председатель Комиссии:

организует работу Комиссии;

определяет порядок и организует предварительное рассмотрение материалов, документов, поступивших в Комиссию;

созывает заседания Комиссии;

формирует проект повестки и осуществляет руководство подготовкой заседания Комиссии;

определяет состав лиц, приглашаемых на заседания Комиссии;

ведет заседания Комиссии;

подписывает рекомендации, предложения, письма, обращения и иные документы, направляемые от имени Комиссии;

осуществляет иные полномочия в соответствии с настоящим Положением.

10. Заместитель председателя Комиссии выполняет обязанности председателя комиссии в случае его отсутствия.

11. Секретарь Комиссии:

принимает и регистрирует заявления, сообщения, предложения и иные документы от работников Учреждения;

готовит материалы для рассмотрения вопросов Комиссией;

направляет членам Комиссии материалы к очередному заседанию Комиссии;
ведет протоколы заседаний Комиссии;
ведет документацию Комиссии;

по поручению председателя Комиссии осуществляет деловую переписку с подразделениями Учреждения, а также с государственными и местными органами, общественными организациями и иными структурами;

готовит проект годового отчета Комиссии;

осуществляет иную работу по поручению председателя Комиссии.

12. Член Комиссии:

участвует в работе Комиссии;

лично участвует в голосовании по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией;

вносит на рассмотрение Комиссии предложения, участвует в их подготовке, обсуждении и принятии по ним решений;

выполняет поручения Комиссии и председателя Комиссии;

выполняет возложенные на него Комиссией иные обязанности.

13. По решению председателя Комиссии могут быть образованы рабочие группы. В состав рабочих групп в зависимости от вопросов, для решения которых они образуются, могут включаться представители структурных подразделений Учреждения, иные лица. Цели деятельности рабочих групп определяются решениями председателя Комиссии об их создании.

14. В 3-дневный срок со дня поступления информации, указанной в пункте 7 настоящего Положения, выносит письменное решение о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в пункте 10 настоящего Положения.

15. Проверка информации и материалов осуществляется в 10-дневный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

16. По письменному запросу председателя Комиссии руководитель структурного подразделения Учреждения представляет дополнительные сведения, необходимые для работы Комиссии, а также запрашивает в установленном порядке для предоставления в Комиссию от государственных органов, органов местного самоуправления и организаций.

17. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, указанную в пункте 7 настоящего Положения.

18. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа членов Комиссии.

19. При возможном возникновении конфликта интересов у членов

Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В этом случае член Комиссии, заявивший о конфликте интересов, не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

20. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника Учреждения, в отношении которого рассматриваются материалы. Заседание Комиссии переносится, если работник Учреждения не может участвовать в заседании по уважительной причине.

21. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

22. Члены Комиссии и иные лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

23. Решение Комиссии носит рекомендательный характер и принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

24. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании.

25. В решении Комиссии при рассмотрении информации, указанной в п/п «а», «б» п.7 настоящего Положения указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос;

б) источник информации, явившейся основанием для проведения заседания Комиссии;

в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

При рассмотрении иных подпунктов пункта 7 настоящего Положения указываются:

а) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

б) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

в) существо решения и его обоснование;

г) результаты голосования.

26. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

27. Копии решения Комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляются руководителю Учреждения, заинтересованному работнику, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

28. Решение Комиссии, принятое в отношении работника, хранится в его личном деле.

**Порядок
уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения
работников ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных
правонарушений, регистрации таких уведомлений и проверки содержащихся
в них сведений**

1. Настоящий Порядок устанавливает процедуру уведомления работниками ГБУ ПК «ЦППМСП», назначаемых на должность руководителем ГБУ ПК «ЦППМСП», о фактах обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также порядок регистрации таких уведомлений и организации проверки содержащихся в них сведений.

2. Работник ГБУ ПК «ЦППМСП» незамедлительно уведомляет работодателя о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3. Уведомление работника ГБУ ПК «ЦППМСП» обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) составляется на имя работодателя и передается руководителю.

Уведомление составляется в письменной форме, согласно приложению № 1 к настоящему Порядку, которое должно содержать следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника ГБУ ПК «ЦППМСП»;
- должность работника ГБУ ПК «ЦППМСП»;
- структурное подразделение, в котором работает работник ГБУ ПК «ЦППМСП»;
- информацию о факте обращения в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционного правонарушения.

Информация о факте обращения в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционного правонарушения должна содержать:

- информацию о лице (лицах), склонявшем работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционного правонарушения;
- сущность коррупционного правонарушения, к совершению которого склоняется работник ГБУ ПК «ЦППМСП»;
- информацию о предполагаемом правонарушении (действии /бездействии) работника ГБУ ПК «ЦППМСП», к которому склоняется работник ГБУ ПК «ЦППМСП»;

- дату и время направления уведомления.

Работник Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», находящийся в командировке, отпуске, вне места исполнения своих трудовых обязанностей по иным основаниям, установленным законодательством Российской Федерации, обязан уведомить работодателя о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений незамедлительно с момента прибытия к месту исполнения своих трудовых обязанностей.

4. Работник Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», которому стало известно о факте обращения к иным работникам ГБУ ПК «ЦППМСП» каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, обязан уведомить об этом работодателя с соблюдением процедуры, определенной настоящим Порядком.

5. Регистрация уведомления осуществляется в день его поступления работниками приемную, в Журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал) согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

Отказ в регистрации уведомления не допускается.

6. Копия зарегистрированного в установленном порядке уведомления выдается работнику ГБУ ПК «ЦППМСП» на руки под роспись в соответствующей графе Журнала, либо направляется по почте с уведомлением о получении. Запись о направлении копии уведомления по почте также вносится в соответствующую графу Журнала.

7. Листы Журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью ГБУ ПК «ЦППМСП».

8. Журнал подлежит хранению в течение 3 лет с момента регистрации в нем последнего уведомления, после чего передается в архив.

9. Учреждение при проведении проверки сведений, указанных в уведомлении, осуществляется комиссией ГБУ ПК «ЦППМСП» по соблюдению требований работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» и урегулированию конфликта интересов.

10. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение десяти рабочих дней с момента принятия решения.

11. По результатам проверки сведений, содержащихся в уведомлении, составляется письменное заключение.

В заключении указываются: состав комиссии, сроки проведения проверки,

обстоятельства послужившие основанием для проведения проверки, доказательства, подтверждающие либо опровергающие доводы обратившегося с уведомлением лица, а также причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных правонарушений, меры, рекомендуемые для разрешения сложившейся ситуации.

12. В случае подтверждения факта обращения в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных правонарушений работодатель, с учетом заключения по результатам проверки, в течение двух рабочих дней принимает следующие решения:

- о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника ГБУ ПК «ЦППМСП» к совершению коррупционных правонарушений;

- об исключении возможности принятия составителем уведомлений другими работниками ГБУ ПК «ЦППМСП», единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

- о незамедлительной передаче материалов проверки в правоохранительные органы.

13. Работодатель в недельный срок сообщает работнику ГБУ ПК «ЦППМСП», подавшему уведомление, о принятом решении.

14. В случае несогласия с решением, принятым работодателем, работник Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» может его обжаловать в порядке, установленном в действующем законодательстве.

Приложение № 1 к Порядку уведомления
работодателя о фактах обращения в
целях склонения работников ГБУ ПК
«ЦППМСП» к совершению
коррупционных правонарушений,
регистрации таких уведомлений и
проверки содержащихся в них сведений,
утверждено приказом от 26.02.2021 года № 10

Директору Государственного
бюджетного учреждения Пермского края
«Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона Российской Федерации
от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Я, _____
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю об обращении ко мне «__» _____ 20__
года гр. _____ в целях
склонения меня к совершению коррупционных действий, а именно:

(перечислить, в чем склонение к коррупционным действиям)

Дата «__» 20__ года _____ (подпись)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«__» _____ 20__ года № _____

