

МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ
В СФЕРЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЛАБОРАТОРНОГО АНАЛИЗА И ТЕХНИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ
ПО ЮЖНОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ»

П Р И К А З
г. Ростов-на-Дону

№ 102-02

«16» апреля 2019 г.

Об утверждении и введении в действие
Положения об антикоррупционной политике
ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО»

В соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013,
ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить и ввести в действие Положение об антикоррупционной политике ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» (далее – Положение).
2. Директорам филиалов и исполняющим обязанности директоров филиалов разработать и утвердить в установленном порядке каждый для своего филиала Положение об антикоррупционной политике филиала, руководствуясь настоящим приказом.
3. Делопроизводителю отдела правовой и кадровой работы ознакомить с утверждённым Положением всех работников ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО», а также директоров филиалов и исполняющих обязанности директоров филиалов под роспись.
4. Приказ ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» от 29.06.2016 № 103 считать утратившим силу.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора О.А. Грузинову.

Директор

М.Н. Козлова

Согласовано:

Заместитель директора

Начальник отдела правовой и кадровой работы

Зам. начальника правовой и кадровой работы

О.А. Грузинова
Ю.Н. Ледниченко
Н.В. Загуляева

Приказ подготовила
Дюжикова Елена Леонидовна
8(863)310-57-12

Филиал ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» -
ЦЛАТИ по Краснодарскому краю
350007, г. Краснодар, ул. Захарова, 11, строение 2
Вх. № 62 от 16.04.2019
тел/факс: (861) 267-78-22

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ ФГБУ «ЦЛАТИ ПО ЮФО»

1. Общие положения

1.1. Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» (далее – Учреждение) разработано и принято во исполнение ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение является базовым документом Учреждения в области противодействия коррупции, определяющим ключевые принципы и требования, направленные на её предотвращение и соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации, и распространяется на все структурные подразделения Учреждения.

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

1.4. Приверженность Учреждения закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению его репутации среди других организаций. При этом репутация Учреждения может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний, организаций и органов государственной власти: последние могут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

1.5. Реализация мер по противодействию коррупции в Учреждении существенно снижает риски применения в отношении Учреждения мер ответственности за подкуп должностных лиц. Кроме того, профилактика коррупции в Учреждении при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на Учреждение санкций за недолжные действия последних.

1.6. Отказ Учреждения от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению сотрудников Учреждения по отношению друг к другу и к самой организации.

II. Цели и задачи антикоррупционной политики

2.1. Целью антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

2.2. Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

III. Термины и определения

3.1. 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 (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

3.2. 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 (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ):

- 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.

3.3. Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

3.4. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

3.5. Взятка - получение должностным лицом 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.

3.6. Посредничество во взяточничестве - непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взятополучателя, либо иное содействие взяткодателю и (или) взятополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки.

3.7. 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 (ч. 1 ст. 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

3.8. Провокация взятки либо коммерческого подкупа - попытка передачи должностному лицу либо лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческих или иных организациях, без его согласия денег, ценных бумаг, иного имущества или оказания ему услуг имущественного характера в целях искусственного создания доказательств совершения преступления либо шантажа.

3.9. Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.10. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

3.11. Мошенничество - хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием.

3.12. Злоупотребление полномочиями - использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций, либо охраняемым законом интересам общества или государства.

3.13. 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.

IV. Нормативное правовое обеспечение

4.1. Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4.2. Ч. 1 ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в ч. 2 указанной статьи.

4.3. Антикоррупционная политика Учреждения направлена на реализацию следующих антикоррупционных мер:

- определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- разработка и принятие антикоррупционной политики Учреждения;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

V. Ответственность юридических лиц

5.1. Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в ст. 14 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, 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.

5.2. 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.

5.3. Ч.1 ст. 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица должностным лицом,

лицом, выполняющим управленческие функции в организации, и влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере до трехкратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее одного миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

VI. Ответственность физических лиц

6.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. 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.

6.3. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника Учреждения к дисциплинарной ответственности. Так, согласно ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 7, 9, 10 ч. 1 ст. 81 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Согласно указанным пунктам ст. 81 трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- 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 (п.п. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 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 (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).

VII. Основные принципы антикоррупционной политики Учреждения

Антикоррупционная политика Учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

7.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

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

7.2. Принцип личного примера руководства.

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

7.3. Принцип вовлеченности работников.

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

7.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность. Осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

7.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

7.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

VIII. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под её действие

8.1. В основной круг лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, входят работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и другие лица, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

8.2. В Учреждении ответственными за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности и организационной структуры являются лица, назначенные приказом директора Учреждения, в филиалах Учреждения – директора и и.о. директора филиалов, в территориальных отделах Учреждения и филиалов - начальники территориальных отделов.

IX. Закрепление обязанностей работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции

9.1. Общие обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

- 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 в устном, а затем и в письменном виде непосредственного руководителя, а также директора Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать в устном, а затем и в письменном виде непосредственного руководителя, а также директора Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или директору Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника организации конфликте интересов.

9.2. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

- руководства Учреждения;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

9.3. Так, например, обязанности ответственных за профилактику и противодействие коррупции в Учреждении включают:

- разработку локальных нормативных актов Учреждения, 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 Учреждения;
- 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 Учреждения или иными лицами;
- прием и рассмотрение сообщений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, при необходимости организация заполнения декларации о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения 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;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для представления руководству Росприроднадзора.

9.4. Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор (должностную инструкцию) с работником Учреждения. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре (в должностной инструкции) работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Х. Перечень реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

10.1. В целях предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении установлен перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, который закреплён в локальном нормативном акте Учреждения и называется План противодействия коррупции ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» (далее – План).

10.2. План мероприятий по противодействию коррупции включает следующие основные направления деятельности Учреждения:

- организационно-методическое и правовое обеспечение противодействия коррупции в Учреждении;

- взаимодействие Учреждения с институтами гражданского общества и гражданами, обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения в области противодействия коррупции;
- внедрение антикоррупционных механизмов в целях профилактики и противодействия коррупции в Учреждении;
- осуществление контроля финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в целях предупреждения коррупции.

10.3. План разрабатывается на определённый период, устанавливает ответственных исполнителей, сроки исполнения и утверждается директором Учреждения.

XI. Профилактика коррупции в Учреждении

Профилактика коррупции в Учреждении осуществляется путем применения следующих основных мер:

11.1. Проведение совещаний с работниками по вопросам антикоррупционной политики Учреждения.

11.2. Усиление воспитательной и разъяснительной работы среди сотрудников Учреждения по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств при реализации трудовой функции и формирование у работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

Особое внимание уделяется формированию высокого правосознания и правовой культуры работников Учреждения.

Антикоррупционная направленность основана на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению, повышении уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению, мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений, формированию негативного отношения к коррупционным проявлениям.

XII. Выявление и урегулирование конфликта интересов

12.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

12.2. Деятельность по выявлению и предотвращению конфликта интересов в Учреждении регулируется настоящим Положением и законодательством РФ. В Учреждении разрабатывается Порядок уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

12.3. 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 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.

12.4. В обязанности всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности входят следующие функции:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

ХIII. Порядок раскрытия конфликта интересов, порядок его урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов

13.1. 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.

13.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде в соответствии с Порядком, принятым в Учреждении. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

13.3. Рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов в Учреждении носят конфиденциальный характер, и проводится коллегиально должностными лицами, ответственными за профилактику и противодействие коррупции в Учреждении, назначенными приказом директора Учреждения. Лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, может быть непосредственный начальник работника, который обязан сообщить об этом ответственным по противодействию коррупции в Учреждении.

13.4. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченными (ответственными) на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

13.5. В ходе выполнения этой работы Учреждение может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником Учреждения, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

13.6. Если конфликт интересов в Учреждении имеет место, то способы его разрешения могут быть следующие:

- 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 Учреждения 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.

13.7. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены и иные формы его урегулирования.

XIV. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

В ходе деятельности работников Учреждения могут возникать различные ситуации, приводящие к конфликту интересов:

14.1. 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.

14.2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

14.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

14.4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

14.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

14.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

14.7. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

14.8. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

14.9. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от родителей, от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

14.10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

14.11. 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.

XV. Стандарты поведения работников Учреждения

15.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции в Учреждении является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях разрабатывается Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения (далее – Кодекс).

15.2. Кодекс устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников Учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

15.3. Общие ценности, принципы и правила поведения работников Учреждения, закреплённые в Кодексе, следующие:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

XVI. Обучение и консультирование работников

16.1. При организации обучения работников Учреждения вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых, вид обучения и время его проведения.

16.2. В зависимости от времени и места проведения выделяют следующие виды обучения:

- ознакомление работников с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения при приеме на работу;
- периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне путём повторного ознакомления с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции, а также рассмотрение вопросов профилактики противодействия коррупции на совещаниях;
- дополнительное обучение по образовательным программам в области противодействия коррупции лиц, замещающих руководящие должности в Учреждении в учебных центрах, имеющих лицензию на данный вид обучения;
- повышение квалификации в части противодействия коррупции работников Учреждения, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции (ответственные за профилактику и противодействие коррупции в Учреждении), в учебных центрах, имеющих лицензию на данный вид обучения.

16.3. Консультирование работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции осуществляется в конфиденциальном индивидуальном порядке ответственным лицом за профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

XVII. Ответственность работников Учреждения в области противодействия коррупции

17.1. Каждый работник Учреждения при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением и другими локальными нормативными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Учреждении, соблюдать принципы и требования данных документов.

17.2. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований настоящего Положения и других локальных нормативных актов Учреждения, касающихся противодействия коррупции.

XVIII. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение об антикоррупционной политике Учреждения

18.1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики Учреждения, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

18.2. Основными направлениями антикоррупционной экспертизы являются:

- обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов Учреждения;
- изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- изучение и анализ принимаемых в Учреждении мер по противодействию коррупции;
- анализ публикаций о коррупции в средствах массовой информации.

18.3. Должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, ежегодно представляют руководству Учреждения и вышестоящему органу власти соответствующий отчет о мерах по противодействию коррупции в Учреждении.

18.4. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Положение вносятся изменения и дополнения.

18.5. Пересмотр принятого Положения может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, а также по представлению предложений работников Учреждения и (или) иных лиц.

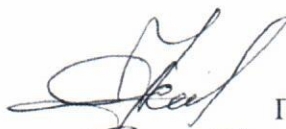


Разработал
главный специалист по ОТ и ТБ
Дюжикова Елена Леонидовна

Согласовано:

Заместитель директора

Начальник отдела правовой и кадровой работы

Зам. начальника правовой и кадровой работы

 Грузинова О.А.
 Ледниченко Ю.Н.
 Загуляева Н.В.