

«Утверждаю»
Генеральный директор ОАО «МШФ»

_____/Безуглов В.Э./
01.01.2025 г.

**Положение о мерах
по предупреждению и противодействию коррупции/
антикоррупционная политика**

(разработано в соответствии с методическими рекомендациями Минтруда РФ по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции)

Термины и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

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

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

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

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

Коммерческий подкуп — незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные 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 (бездействие) 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).

Личная заинтересованность должностного лица/работника/представителя Организации — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом/работником/представителем Организации, 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 организациями, с которыми должностное лицо/работник/представитель Организации, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1. Нормативное правовое обеспечение

1.1. По предупреждению коррупции

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»).

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

1.2. Ответственность юридических лиц

Статья 14 Федерального закона «О противодействии коррупции». 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.

1.3. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

1.4. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

Статья 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», устанавливающая ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

1.5. Ответственность физических лиц

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции». Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и

дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

2. Антикоррупционная политика организации

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации и является обязательной для выполнения всеми работниками организации.

Настоящая Антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, применимым к Организации.

2.1. Антикоррупционная политика отражает приверженность Организации высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного взаимодействия, а также стремление к совершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам корпоративного управления и поддержанию деловой репутации на должном уровне.

2.2. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

2.2.1. минимизация риска вовлечения должностных лиц, работников, представителей и контрагентов Организации, независимо от занимаемой должности, в коррупционные правонарушения;

2.2.2. формирование у должностных лиц, работников, представителей, контрагентов Организации единообразного понимания Антикоррупционной политики о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;

2.2.3. установление обязанности должностных лиц, работников, представителей и контрагентов Организации знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, применимые требования Антикоррупционной политики.

2.3. Антикоррупционная политика Организации основана на следующих принципах:

2.3.1. Принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;

2.3.2. Принцип соответствия Антикоррупционной политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

2.3.3. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства Организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

2.3.4. Принцип информированности и вовлеченности работников. Работники Организации регулярно информируются о положениях антикоррупционного законодательства и активно участвуют в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

2.3.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. В Организации разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения Организации, ее должностных лиц, работников, представителей и контрагентов в коррупционную деятельность.

2.3.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. В Организации применяют такие антикоррупционные мероприятия, которые обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

2.3.7. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для должностных лиц/работников/представителей Организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений, а также персональная ответственность руководства Организации за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

2.3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. В Организации регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

3. Область применения Антикоррупционной политики

3.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются должностные лица и работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционная политика распространяется также на лиц, действующих от имени организации по Доверенности (представителей) и на лиц, выполняющих для Организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. Обязанности должностных лиц/работников/представителей Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

3.2.1. не совершать и не участвовать в совершении коррупционных правонарушений;

3.2.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как намерение или готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

3.2.3. незамедлительно информировать лицо или подразделение, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, либо незамедлительно сообщить на «Горячую линию» по вопросам противодействия коррупции:

а) о случаях склонения должностного лица/работника/представителя к совершению коррупционных правонарушений;

б) о ставшей известной должностному лицу/работнику/представителю информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

3.2.4. сообщать лицу или в подразделение, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, о возможности возникновения у должностного лица/работника/представителя Организации конфликта интересов либо о возникшем конфликте интересов.

3.3. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон, в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в Организацию, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные Антикоррупционной политикой.

3.4. Руководство Организации должно формировать этический стандарт непримиримого отношения должностных лиц и работников к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

3.5. В Организации закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях.

3.6. Периодическая оценка рисков. Организация выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений.

3.7. Организация разрабатывает и внедряет антикоррупционные процедуры.

3.8. Организация доводит Антикоррупционную политику до сведения своих работников и контрагентов путем размещения ее в свободном доступе на официальном сайте в сети «Интернет», открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики всеми работниками и иными лицами. Организация содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем систематического информирования работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах Антикоррупционной политики.

3.9. Организация осуществляет мониторинг внедренных процедур по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

4. Подарки и представительские расходы

4.1. Подарки, которые должностные лица/работники/представители от имени Организации могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые должностные лица/ работники/представители, в связи с их работой в Организации, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе,

расходы на деловое гостеприимство и продвижение Организации, которые работники и иные лица от имени Организации могут нести, должны соответствовать одновременно указанным критериям:

4.1.1. быть прямо связаны с законными целями деятельности Организации;

4.1.2. быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

4.1.3. не создавать репутационных рисков для работников Организации и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

4.1.4. не противоречить принципам и требованиям федерального законодательства, Антикоррупционной политики и иных локальных актов Организации.

4.2. Не допускаются подарки от имени Организации, её должностных лиц, работников или представителей третьим лицам в виде наличных или безналичных денежных средств, или их эквивалента в любом выражении.

4.3. Для учета предоставления подарков от имени Организации должностными лицами/работниками/представителями третьим лицам и получения подарков должностными лицами/работниками/представителями от третьих лиц Организация может организовать ведение соответствующих реестров подарков и назначить лицо, ответственное за ведение таких реестров.

5. Участие в благотворительной деятельности

5.1. Организация не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ.

6. Участие в политической деятельности

6.1. Организация не финансирует политические партии, организации и движения, отдельные политические фигуры в целях получения коммерческих преимуществ или общего покровительства.

7. Взаимодействие с государственными и муниципальными служащими

7.1. Организация воздерживается от оплаты любых расходов за государственных и муниципальных служащих Российской Федерации, должностных лиц международных организаций и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ или общего покровительства, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, рекламу или получения ими за счет Организации иной выгоды.

8. Взаимодействие с должностными лицами, работниками и представителями

8.1. Организация требует от своих должностных лиц, работников, представителей и лиц, выполняющих для нее работы или оказывающих ей услуги на основании гражданско-правового договора соблюдения Антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за ее нарушение.

8.2. Организация обеспечивает безопасные, конфиденциальные и доступные для должностных лиц/работников/представителей средства информирования руководства Организации и/или лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений в Организации, о фактах коррупционных проявлений со стороны третьих лиц. Организация приветствует предложения по улучшению антикоррупционных процедур и контроля.

8.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками Организации проводится вводный инструктаж по положениям Антикоррупционной политики и связанных с ней документов.

8.4. Любой работник Организации или иное лицо, в случае появления обеспокоенности или сомнений в правомерности своих действий, либо действий/бездействия других работников, должностных лиц, представителей, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Организацией, может сообщить о своей обеспокоенности или сомнениях своему непосредственному руководителю, лицу, которое отвечает за профилактику

коррупционных правонарушений в Организации. Организация дополнительно обеспечивает работникам и любым другим лицам возможность выразить указанную обеспокоенность или сомнения через каналы связи, организованные специально для сообщений о коррупционных правонарушениях (например, через «Горячую линию» по вопросам противодействия коррупции).

9. Взаимодействие с третьими лицами

9.1. Организации и ее должностным лицам/работникам/представителям запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, контрагентов, агентов или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям Антикоррупционной политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

9.2. Организация обеспечивает наличие процедур по проверке посредников, партнеров, контрагентов, агентов и иных лиц для предотвращения и/или выявления описанных выше нарушений в целях минимизации и пресечения рисков вовлечения Организации в коррупционную деятельность.

9.3. В целях исполнения принципов и требований, предусмотренных в Антикоррупционной политике, Организация может включать антикоррупционные условия (оговорки) в договоры с посредниками, партнерами, контрагентами, агентами и иными лицами. Антикоррупционные условия (оговорки) могут содержать сведения об общих принципах, и антикоррупционных процедурах, которые стороны должны соблюдать, и определять ответственность контрагентов за несоблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики.

10. «Горячая линия» по вопросам противодействия коррупции

10.1. В целях поддержания высокого уровня доверия к Организации, а также профилактики и пресечения фактов коррупции, в Организации функционирует «Горячая линия» по вопросам противодействия коррупции (далее – «горячая линия»). Обратившись по «горячей линии», работник/представитель Организации, контрагент, или любое другое лицо может в удобной для него форме, в том числе на условиях анонимности, сообщить о ставших ему известными фактах коррупционных правонарушений, конфликта интересов, нарушений положений Антикоррупционной политики, а также о своей обеспокоенности или сомнениях в соответствии своих действий, либо действий/бездействия других работников, должностных лиц, представителей, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Организацией, принципам и требованиям Антикоррупционной политики. Контакты «горячей линии» размещаются на официальном сайте Организации в сети Интернет.

11. Отказ от ответных мер и санкций

11.1. Организация заявляет о том, что ни один её работник/представитель не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен стимулирующих выплат), если он сообщил о предполагаемых или известных ему действиях/бездействии любых работников Организации или иных лиц, взаимодействующих с Организацией, которые противоречат законодательству о противодействии коррупции или положениям Антикоррупционной политики, включая, помимо прочего, случаи, когда такой работник/представитель отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

12. Рассмотрение информации о фактах коррупционных правонарушений и иных нарушениях Антикоррупционной политики

12.1. Лицо или подразделение, отвечающее за профилактику коррупции в Организации, обеспечивает рассмотрение и тщательную проверку информации об имеющихся или предполагаемых фактах коррупционных правонарушений или иных нарушений положений Антикоррупционной политики, которую Организацию получает по любым каналам связи, включая, помимо прочего, сообщения, поступающие на «горячую

линию», сообщения, доводимые до сведения лица или подразделения, отвечающего за профилактику коррупции в Организации, информацию, полученную в результате проведения внутреннего контроля или внешнего аудита Организации.

12.2. Организация внедряет необходимые процедуры, принимает необходимые локальные нормативные акты, наделяет лиц, проводящих проверку, всеми необходимыми полномочиями и ресурсами, в том числе, независимостью от любых других должностных лиц и подразделений Организации, для проведения указанных проверок.

12.3. В соответствии с правилами и процедурами, определяемыми Организацией, результаты таких проверок доводятся до сведения и рассмотрения руководства Организации, и по итогам рассмотрения таких результатов принимаются решения, обеспечивающие выполнение требований Антикоррупционной политики (включая, например, решения об усовершенствовании мер профилактики и противодействия коррупции в Организации, о применении мер дисциплинарной ответственности к лицам, совершившим коррупционные правонарушения).

13. Проведение антикоррупционного анализа

13.1. Организация обеспечивает проведение антикоррупционного анализа проектов локальных нормативных актов и локальных нормативных актов Организации в целях исключения рисков установления предпосылок для коррупционных правонарушений.

14. Аудит и контроль

14.1. В Организации проводится внутренний аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете и соблюдением требований применимого законодательства и внутренних нормативных документов, в том числе принципов и требований, установленных Антикоррупционной политикой.

14.2. В рамках процедур внутреннего контроля в Организации осуществляются проверки ключевых направлений деятельности, включая выборочные проверки законности осуществляемых платежей, их экономической обоснованности, целесообразности расходов, в том числе на предмет подтверждения первичными учетными документами и соответствия требованиям Антикоррупционной политики.

15. Внесение изменений

15.1. Организация на периодической основе осуществляет пересмотр своих политик и процедур. При выявлении недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политики или связанных с ней антикоррупционных процедур организации, либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации, руководство Организации организует выработку и реализацию плана действий по пересмотру и изменению Антикоррупционной политики и/или антикоррупционных процедур.

16. Ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

16.1. Ответственным за реализацию Антикоррупционной политики является руководитель Организации/генеральный директор или другое лицо, назначенное приказом руководителя. Ответственный за реализацию Антикоррупционной политики обязан обеспечить выполнение требований действующего законодательства о противодействии коррупции и локальных нормативных актов Организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции.

16.2. Ответственный за реализацию мер по предупреждению коррупции в Организации:

16.2.1. организует работу по профилактике и противодействию коррупции в Организации в соответствии с Антикоррупционной политикой;

16.2.2. организует разработку проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию перечня антикоррупционных мероприятий, определенных

Антикоррупционной политикой, и предоставляет их на утверждение руководству Организации.

16.3. Организация принимает необходимые локальные нормативные акты и реализует необходимые административные, технические и иные меры по обеспечению независимой деятельности работника, отвечающего за профилактику коррупционных правонарушений в Организации.

17. Перечень реализуемых в Организации антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, порядок их выполнения.

17.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений. Мероприятия:

- Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников, должностных лиц и представителей Организации.
- Разработка декларации о конфликте интересов.
- Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки.
- Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

17.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур. Мероприятия:

- Введение процедуры информирования Организации работниками, должностными лицами и представителями о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
- Введение процедуры информирования Организации работниками, должностными лицами и представителями о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», «горячей линии» и т.п.)
- Введение процедуры информирования Организации работниками и иными лицами о ставшей им известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», «горячей линии» и т.п.)
- Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
- Введение процедуры рассмотрения сообщений работников и иных сигналов об известных или предполагаемых коррупционных правонарушениях и/или иных нарушениях Антикоррупционной политики, допущенных должностными лицами/работниками/представителями/ контрагентами Организации и иными лицами, взаимодействующими с Организацией, а также процедуры проведения внутренних проверок, информирования руководства Организации о результатах таких проверок и принятия по результатам таких проверок мер, направленных на усовершенствование предупреждения и противодействия коррупции в Организации
- Заполнение декларации о конфликте интересов

17.3. Проверка контрагентов. Документирование и реализация процедур по проверке контрагентов и иных лиц для предотвращения и/или выявления рисков вовлечения Организации в коррупционную деятельность

17.4. Обучение и информирование работников.

- Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
- Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
- Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции

17.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

18. Ответственность должностных лиц/работников/представителей Организации за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

18.1. Организация требует соблюдения должностными лицами/работниками/представителями требований Антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник Организации при заключении трудового договора, а также её должностные лица и представители должны быть ознакомлены с Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в Организации.

18.2. Должностные лица/работники/представители Организации независимо от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

18.3. К мерам ответственности за коррупционные правонарушения в Организации относятся меры уголовной, административной, дисциплинарной, гражданско-правовой и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Организации.

19. Взаимодействие с государственными и муниципальными служащими и иными должностными лицами

19.1. Должностные лица/работники/представители Организации должны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного или муниципального служащего в ситуацию конфликта интересов.

19.2. Организацией принимаются меры, направленные на недопущение привлечения ее к административной ответственности по основаниям, предусмотренным ст. 19.28 КоАП РФ, в том числе, помимо прочего, установлен запрет на:

19.2.1. передачу, предложение или обещание от имени и в интересах организации государственному или муниципальному служащему, должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного служащего действия (бездействия), связанного с занимаемым им служебным положением;

19.2.2. предложение, передачу и попытки передачи должностным лицам, осуществляющим государственный (муниципальный) контроль, государственный надзор, подарков, дарение которых запрещено применимым законодательством.

19.3. В Организации установлен порядок сообщения в правоохранительные органы о фактах нарушений требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих при осуществлении контрольно-надзорных мероприятий в отношении Организации.

20. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

20.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем приверженности Организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

20.2. Организация принимает на себя публичное обязательство:

20.2.1. сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных и иных правонарушений, о которых Организации стало известно;

20.2.2. воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих должностных лиц и работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей известной им в ходе выполнения должностных обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного и иного правонарушения;

20.2.3. не допускать неправомерное вмешательство должностных лиц/работников/представителей Организации в деятельность правоохранительных органов при проведении антикоррупционных мероприятий.

20.3. Организация взаимодействует с общественными организациями по вопросам совместных мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции.

- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и ее региональными объединениями (www.tpprf.ru);

- Российским союзом промышленников и предпринимателей (www.rspp.ru);

- Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия» (www.deloros.ru);

- Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (www.opora.ru).

20.4. Организация оказывает содействие правоохранительным органам при проведении ими проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников

(разработан на основе решения президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол N 21))

I. Общие положения

3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники независимо от замещаемой ими должности.
4. Сотрудник обязан ознакомиться с положениями кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.
5. Сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений кодекса.
6. Целью кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета и обеспечение единых норм поведения сотрудников.
7. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей.
8. Кодекс служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к должностным обязанностям, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля.
9. Знание и соблюдение сотрудниками положений кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников

10. Основные принципы служебного поведения сотрудников являются основой поведения при выполнении сотрудниками своих должностных обязанностей.
11. Сотрудники, сознавая ответственность перед коллегами, партнерами, обществом и гражданами, призваны:
 - а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;
 - в) осуществлять свою деятельность в пределах имеющихся полномочий;

- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты;
- з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;
- н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность других сотрудников и граждан при решении вопросов личного характера;
- п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности сотрудника;
- р) соблюдать установленные в организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации;
- т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено, обычаями делового оборота;

у) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

12. Сотрудники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

13. Сотрудники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

14. Сотрудники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Сотрудники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность и исполнении должностных обязанностей сотрудник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

17. Сотрудник обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, является должностной обязанностью сотрудника.

18. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные сотрудником в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью организации, и передаются сотрудником по акту в организацию, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

19. Сотрудник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

21. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

22. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

23. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

24. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. Этические правила служебного поведения сотрудников

25. В служебном поведении сотруднику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

26. В служебном поведении сотрудник воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения.

27. Сотрудники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Сотрудники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

28. Внешний вид сотрудника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений кодекса

29. Нарушение сотрудником положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников, образуемой по приказу Руководителя организации, а в случаях,

предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

Соблюдение сотрудниками положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**Декларация
о конфликте интересов**

(разработан на основе методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.))

Настоящая декларация носит конфиденциальный характер и предназначена исключительно для использования в Организации. Содержание настоящей декларации не подлежит раскрытию какой-либо третьей стороне.

Декларанту, заполняющему декларацию, необходимо внимательно прочесть приведенные вопросы и ответить «Да» или «Нет» на каждый из них. Ответ «Да» необязательно свидетельствует о наличии конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и урегулирования.

Руководителю Организации/лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений –

от _____
(фамилия, имя, отчество и должность декларанта, в родительном падеже)

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился (ась) с:

- Кодексом этики и должностного поведения Организации;
- Антикоррупционной политикой Организации.

ЗАЯВЛЕНИЕ	
РАЗДЕЛ 1	
ВОПРОС	ОТВЕТ («Да»/«Нет»)
1. Имеется ли у Вас или у Ваших близких родственников* зависимый бизнес, а именно: а) являетесь ли Вы и/или Ваши близкие родственники* индивидуальным предпринимателем; б) владеете ли Вы и/или Ваши близкие родственники*, прямо или косвенно (через третьих лиц) более 20% ценных бумаг, акций, долей участия, паев, или любых других финансовых инструментов в уставном (складочном) капитале перечисленных ниже юридических лиц; в) имеете ли Вы или Ваши близкие родственники* иную возможность контролировать действия перечисленных ниже юридических лиц: дочерние или зависимые общества/ подведомственные Организации;	

<p>организация, находящаяся в деловых отношениях с Организацией и/или дочерним или зависимым обществом/подведомственной организацией Организации;</p> <p>организация, которая участвует в процедурах по вступлению или планирует вступить в договорные отношения с Организацией и/или дочерним или зависимым обществом/подведомственной организацией Организации;</p> <p>организация, которая является конкурентом Организации;</p> <p>организация, которая выступает стороной в судебном разбирательстве с Организацией?</p> <p>Для целей настоящего пункта: *близкие родственники – это: родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.</p> <p>(Если Вы ответили «НЕТ», то, пожалуйста, переходите к вопросу 5». При ответе «ДА», пожалуйста, перечислите названия ИНН, каждого из юридических лиц или ИП, относящихся к Вашему зависимому бизнесу или зависимому бизнесу каждого члена Вашей семьи, а также Вашу долю участия или долю участия Вашего близкого родственника).</p>	
<p>2. Передавали ли Вы или Ваши близкие родственники в целях исключения конфликта интересов имеющиеся ценные бумаги, акции (доли участия, паи) в уставных (складочных) капиталах организаций, находящихся в деловых отношениях с Организацией и/или дочерними обществами/подведомственными организациями, в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации?</p>	
<p>3. Являетесь ли Вы или Ваши близкие родственники членами органов управления (совета директоров, правления) или исполнительного органа (директорами, исполнительными директорами, заместителями директоров и т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами, конкурентами и иными лицами, связанными прочими обязательствами, в организациях, находящихся в деловых отношениях с Организацией и/или дочерними обществами/подведомственными организациями?</p>	
<p>4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке/ах от лица Организации (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение договора, контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оказанной услуги, оформление или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы, Ваши близкие родственники и иные лица имели личную заинтересованность?</p>	
<p>5. Раскрывали ли Вы в целях личной заинтересованности какой-либо организации или физическому лицу, в том числе индивидуальному предпринимателю, какую-либо конфиденциальную информацию, принадлежащую Организации и ставшую Вам известной при выполнении должностных обязанностей или разработанную Вами в интересах Организации?</p>	
<p>6. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Организации (например, работа по совместительству), которая ведет к использованию и получению Вами либо третьей стороной активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью Организации?</p>	

7. Работают ли Ваши близкие родственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) в Организации под Вашим руководством?	
8. Работают ли в Организации Ваш близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы, на продвижение по работе, предоставление бонусов, льгот?	
9. Оказывали ли Вы протекцию Вашим близким родственникам при приеме их на работу в Организации или давали оценку их работе, способствовали ли Вы их назначению на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу, определяли ли размер их заработной платы или способствовали принятию решений об отказе в привлечении к дисциплинарной ответственности?	
10. Занимали ли Вы в течении двух последних лет должность государственного или муниципального служащего?	
11. Занимают ли на текущий момент Ваши близкие родственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) должность государственного или муниципального служащего?	
12. Известны ли Вам иные обстоятельства, не перечисленные в настоящей декларации, которые, по Вашему мнению, вызывают или могут вызвать конфликт интересов?	
Настоящим я подтверждаю и гарантирую достоверность и полноту информации, изложенной в настоящей декларации.	
<p data-bbox="145 1435 616 1469">«_____» _____ 20__ г.</p> <p data-bbox="491 1509 1444 1541">_____ / _____ /</p> <p data-bbox="671 1541 922 1570">(подпись декларанта)</p>	

РАЗДЕЛ 2

(заполняется лицом, ответственным за работу по урегулированию конфликта интересов)

N п/п	РЕШЕНИЕ	Подпись фамилия, инициалы, дата
1.	Достоверность и полнота информации, изложенной в настоящей декларации, проверены мною	
2.	Конфликт интересов не был обнаружен / Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларанта, создает или может создать конфликт с интересами Организации	
3.	Я ограничил доступ работника Организации к конкретной информации, которая входит в сферу его личной заинтересованности	
4.	Я рекомендую отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов, в том числе в связи с добровольным отказом работника	
5.	Я рекомендую с согласия работника изменить его должностные обязанности, способные привести к возникновению конфликта интересов	
6.	Я рекомендую с согласия работника временно отстранить его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов	
7.	Я рекомендую с согласия работника перевести его на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
8.	<p>Я ходатайствую перед работодателем об увольнении работника по инициативе работодателя в связи с предоставлением работником недостоверных сведений либо уклонением работника от обязанности раскрытия сведений о конфликте интересов.</p> <p>(При этом мной учитывается, что п.7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя в случае неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.</p> <p>Также мной учитывается, что привлечение к дисциплинарной</p>	

	ответственности работников, не включенных в перечень, утверждаемый нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и/или Правительства Российской Федерации, осуществляется в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации)	
9.	Я передаю декларацию на рассмотрение в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Организации для дальнейшей проверки и выработки оптимального способа разрешения конфликта интересов	

"__" _____ 20__ г.

_____/_____
(подпись, фамилия и инициалы лица, ответственного за работу по урегулированию конфликта интересов)