

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Директором**  
**муниципального унитарного предприятия**  
**«Городская управляющая компания»**  
**«07» апреля 2021 г.**

**Меры**  
**по предупреждению и противодействию коррупции**  
**в МУП «ГУК»**

**г. Миасс**  
**2021 год**

## Оглавление

1. Цели и задачи .....	3
2. Термины и определения.....	3
3. Нормативное правовое обеспечение .....	4
4. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений .....	8
5. Сотрудничество Организации с правоохранительными органами.....	9
6. Основные принципы противодействия коррупции в Организации .....	10
7. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Организации .....	11
8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов .....	13
9. Антикоррупционная политика Организации .....	15

## **1. Цели и задачи**

Настоящие Меры по предупреждению и противодействию коррупции в МУП «Городская управляющая компания» (далее – Противодействие коррупции) разработаны в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

**1.1.** Целью Противодействия коррупции является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции на предприятии.

**1.2.** Задачами Противодействия коррупции являются:

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

**1.3.** Меры по предупреждению коррупции включают в себя:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество Предприятия с правоохранительными органами;
- основные принципы противодействия коррупции на предприятии;
- кодекс этики и служебного поведения сотрудников предприятия;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- антикоррупционную политику предприятия.

## **2. 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. N 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. N 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.

Предприятие – МУП «Городская управляющая компания».

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Предприятие 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, цифровой валюты, 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).

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

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

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.

### **3. Нормативное правовое обеспечение**

**3.1.** Российское законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

**3.1.1.** Обязанность Организации принимать меры по предупреждению коррупции.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ).

### **3.1.2. Ответственность Предприятия.**

#### **Общие нормы.**

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона N 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.

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. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данные нормы распространяются на иностранные юридические лица.

#### **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).

Статья 19.28 КоАП РФ не устанавливает перечень лиц, чьи неправомерные действия могут привести к наложению на организацию административной ответственности, предусмотренной данной статьей. Судебная практика показывает, что обычно такими лицами становятся руководители организаций.

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

Организация должна учитывать положения статьи 12 Федерального закона N 273-ФЗ, устанавливающие 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 21.01.2015г. N 29.

Названные требования, исходя из положений пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. N 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. N 925).

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона N 273-ФЗ, является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

### **3.1.3. Ответственность физических лиц.**

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона N 273-ФЗ. 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 сотрудника 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 сотрудника Организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение сотрудника 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 сотрудником 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 сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им

трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого сотрудника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий сотрудником, 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).
- дисциплинарные взыскания за совершение коррупционных правонарушений применяются не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении муниципальным служащим коррупционного правонарушения, не считая периодов временной нетрудоспособности муниципального служащего, нахождения его в отпуске, и не позднее трех лет со дня совершения им коррупционного правонарушения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию **конфликта интересов**, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе, в том числе о цифровых финансовых активах, цифровой валюте и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе, в том числе о цифровых финансовых активах, цифровой валюте и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ);

### 3.2. Зарубежное законодательство.

Предприятию и его сотрудникам следует принимать во внимание, что к ним могут применяться нормы и санкции, установленные не только российским, но и зарубежным антикоррупционным законодательством, в частности:

- в отношении Предприятия может применяться антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых Предприятие может осуществлять свою деятельность;
- в отношении зарубежной организации за совершение на территории Российской Федерации коррупционного правонарушения могут применяться меры ответственности, предусмотренные антикоррупционным законодательством страны,

в которой предприятие зарегистрирована или с которой она связана иным образом.

В этой связи, Предприятие тщательно изучает антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых она осуществляют свою деятельность. Пристальное внимание уделяется возможным случаям привлечения Предприятия к ответственности за совершение на территории такой страны коррупционного правонарушения. Предприятие учитывает положения законодательства тех стран, резидентами которых она является.

Особое значение при этом имеет законодательство, направленное на противодействие подкупа иностранных должностных лиц.

Рядом зарубежных государств были приняты законодательные акты по вопросам борьбы с коррупцией и взяточничеством, имеющие экстерриториальное действие. Организации, зарегистрированные и/или осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, попадающие под действие таких нормативных правовых актов, должны также учитывать установленные ими требования и ограничения.

При возникновении сложных ситуаций, связанных с подкупом иностранных должностных лиц, Предприятие, в случае осуществления своей деятельности за пределами территории Российской Федерации, может обращаться за консультацией и поддержкой в дипломатические и торговые представительства Российской Федерации за рубежом.

Обращение может осуществляться в том числе в целях сообщения о ставших известными Предприятию сведениях о фактах подкупа иностранных должностных лиц российскими организациями или для получения поддержки, когда Предприятие сталкивается со случаями вымогательства взятки или получения (дачи) взятки со стороны иностранных должностных лиц.

#### **4. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений**

На предприятии определено должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия должностного лица четко определены.

Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, наделено полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий на Предприятии.

В число обязанностей должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, включается:

- разработка и утверждение проектов локальных нормативных актов Предприятия, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками Предприятия;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения сотрудников Предприятия к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений



сотрудниками Предприятия, контрагентами Предприятия или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников Предприятия;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Предприятия 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 на предприятии.

## **5. Сотрудничество Предприятия с правоохранительными органами**

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Предприятия декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество осуществляется в различных формах.

Во-первых, Предприятие принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Предприятие (сотрудникам Предприятия) стало известно. При обращении в правоохранительные органы следует учитывать подследственность преступлений.

Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Предприятию, закреплена за руководителем Предприятия.

Предприятие принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Предприятия по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководство Предприятия и его сотрудники обязаны оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных

материалов и ответов на запросы правоохранительных органов Предприятие привлекает к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники Предприятия не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

## **6. Основные принципы противодействия коррупции на Предприятии**

При создании системы мер противодействия коррупции Предприятие основывается на следующих ключевых принципах:

**6.1.** Принцип соответствия политики Предприятия действующему законодательству и общепринятым нормам.

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

**6.2.** Принцип личного примера руководства Предприятия.

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

**6.3.** Принцип вовлеченности сотрудников Предприятия.

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

**6.4.** Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

**6.5.** Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

**6.6.** Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для сотрудников Предприятия 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 Предприятия за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

**6.7.** Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых на Предприятии антикоррупционных стандартах ведения бизнеса (осуществляется путем опубликования настоящего Противодействия коррупции на сайте Предприятия в сети интернет).

**6.8.** Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

## **7. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Предприятия**

### **7.1. Общие положения.**

**7.1.1.** Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Предприятия (далее - Кодекс) основывается на фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга.

**7.1.2.** Кодекс основан на положениях:

- Конституции Российской Федерации;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Соблюдение основных положений Кодекса дает право сотрудникам Предприятия на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

**7.1.3.** Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу на Предприятие, знакомится с положениями Кодекса.

**7.1.4.** Настоящий Кодекс служит следующим целям:

- установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника Предприятия;
- формированию единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;
- воспитанию высоконравственной личности сотрудника Предприятия, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;
- регулированию профессионально-этических проблем взаимоотношений, возникающих в процессе служебной деятельности;
- соблюдению этических норм поведения сотрудника Предприятия в повседневной жизни;
- выработке у сотрудника Предприятия потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

**7.1.5.** Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Предприятия своих должностных обязанностей.

### **7.2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников Предприятия.**

Принципы служебного поведения сотрудника Предприятия учитываются гражданами Российской Федерации в связи с их нахождением на работе на Предприятии.

Сотрудники Предприятия, сознавая ответственность перед государством, обществом и

гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Предприятия;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Предприятия;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Предприятия, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

Сотруднику Предприятия, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Предприятия (далее - руководитель), рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию на Предприятии благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники Предприятия не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Руководитель призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения сотрудника Предприятия к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

**7.3.** Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников Предприятия.

**7.3.1.** В служебном поведении сотруднику Предприятия 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.

**7.3.2.** В служебном поведении сотруднику Предприятия рекомендуется воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

**7.3.3.** Сотрудники Предприятия призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Сотрудникам Предприятия рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

**7.3.4.** Внешний вид сотрудника Предприятия при исполнении ими должностных обязанностей способствует уважительному отношению граждан на Предприятии, соответствует общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов**

**8.1.** Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

**8.2.** Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Предприятия является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

**8.3.** При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

**8.4.** Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии.

В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Предприятия и сотрудника Предприятия при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника Предприятия от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником Предприятия и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

**8.5.** Обязанности сотрудников Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

На Предприятии закреплены следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета 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.

**8.6.** Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

На предприятии 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**8.7.** Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**8.8.** Поступившая информация тщательно проверяется руководителем Предприятия с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой работы Предприятия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником Предприятия, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

**8.9.** Если Предприятие пришло к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника Предприятия к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника Предприятия;
- добровольный отказ сотрудника Предприятия 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 сотрудника Предприятия;
- временное отстранение сотрудника Предприятия от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника Предприятия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником Предприятия принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника Предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;
- увольнение сотрудника организации с Предприятия по инициативе сотрудника Предприятия;
- увольнение сотрудника Предприятия по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Предприятия по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

**8.10.** Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами являются непосредственный начальник сотрудника предприятия, менеджер по персоналу, секретарь Предприятия, лицо, ответственное за противодействие коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

## **9. Антикоррупционная политика Предприятия**

### **9.1. Общие положения.**

**9.1.1.** Настоящая Антикоррупционная политика Предприятия (далее – Политика) является базовым документом Предприятия, определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства, членами органов управления, сотрудниками Предприятия и иными лицами, которые могут действовать от имени Предприятия.

**9.1.2.** Политика разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом, Кодексом и другими внутренними документами

Предприятия.

**9.1.3.** Политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в России «коррупцией», «коррупционными действиями», «коррупционной деятельностью», как правило, будут считаться дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальностей, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.

**9.2.** Цели Политики.

**9.2.1.** Политика отражает приверженность Предприятия и ее руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения бизнеса, а также стремление Предприятия к усовершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам корпоративного управления и поддержанию деловой репутации Предприятия на должном уровне.

**9.2.2.** Предприятие ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения Предприятия, руководства Предприятия и сотрудников Предприятия независимо от занимаемой должности (далее - Сотрудники) в коррупционную деятельность;
- сформировать у контрагентов Предприятия, Сотрудников Предприятия и иных лиц единообразное понимание политики Предприятия о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Предприятию и Сотрудникам Предприятия;
- установить обязанность Сотрудников Предприятия знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные мероприятия по предотвращению коррупции.

**9.3.** Задачи Политики.

**9.3.1.** Формирование у участников Предприятия, контрагентов Предприятия, органов управления Предприятия, Сотрудников Предприятия единообразного понимания позиции Предприятия о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

**9.3.2.** Минимизация риска вовлечения Предприятия, руководителя Предприятия и сотрудников Предприятия, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность.

**9.3.3.** Предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления.

**9.3.4.** Возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями.

**9.3.5.** Антикоррупционный мониторинг на соответствие эффективности мер антикоррупционной политики.



- 9.3.6.** Формирование антикоррупционного корпоративного сознания.
- 9.3.7.** Создание правового механизма, препятствующего подкупу субъектов антикоррупционной политики.
- 9.3.8.** Установление обязанности сотрудников Предприятия знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства.
- 9.3.9.** Создание стимулов к замещению должностей на Предприятии неподкупными лицами.
- 9.4.** Область применения и обязанности.
- 9.4.1.** Все Сотрудники Организации должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.
- 9.4.2.** Руководитель Предприятия отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики.
- 9.4.3.** Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов Предприятия и представителей Предприятия, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.
- 9.5.** Применимое антикоррупционное законодательство.
- 9.5.1.** Российское антикоррупционное законодательство: Предприятие и все Сотрудники должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.
- 9.5.2.** В России и других странах мира «коррупционными действиями», как правило, считаются дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальностей, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.
- 9.5.3.** С учетом вышеизложенного всем Сотрудникам Предприятия строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц, участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе, в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, государственных служащих, частных компаний и их представителей.

**9.5.4.** Предприятие и Сотрудники Предприятия должны соблюдать антикоррупционные законы России, а также принципы и требования Политики.

**9.6.** Ключевые принципы.

**9.6.1.** Миссия высшего руководства.

Руководитель и высшие должностные лица Предприятия должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех Сотрудников Предприятия и контрагентов Предприятия.

На предприятии закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости») при осуществлении повседневной деятельности и стратегических проектов, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, своими Сотрудниками и иными лицами.

**9.6.2.** Периодическая оценка рисков.

Предприятия на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

**9.6.3.** Адекватные антикоррупционные мероприятия.

Предприятие проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам.

**9.6.4.** Проверка контрагентов.

Предприятие прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, для чего проводится проверка терпимости контрагентов к взяточничеству, в т.ч. проверка наличия у них собственных антикоррупционных мероприятий или политик, их готовности соблюдать требования настоящей Политики, а также оказывать взаимное содействие для этического ведения бизнеса и предотвращения коррупции.

**9.6.5.** Информирование и обучение.

Предприятие открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими Сотрудниками и иными лицами и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и обучения.

Предприятие содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения Сотрудников Предприятие в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики Предприятия и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике.

**9.6.6.** Мониторинг и контроль.

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Предприятие осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

**9.7.** Подарки и представительские расходы.

**9.7.1.** Подарки, которые Сотрудники Предприятия от имени Предприятия могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Сотрудники Предприятия, в связи с их работой на Предприятии, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение Предприятия, которые Сотрудники Предприятия от имени Предприятия могут нести, должны одновременно соответствовать пяти указным ниже критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Предприятия и, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками (новый год, 8 марта, 23 февраля, день рождения Предприятия, день рождения контактного лица со стороны клиента);
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши. Стоимость подарка не может превышать 3500,00 рублей;
- расходы должны быть согласованы с руководителем Предприятия;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Предприятия, Сотрудников Предприятия и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Кодекса, другим внутренним документам Предприятия и нормам применимого законодательства.

**9.7.2.** Не допускаются подарки от имени Предприятия, Сотрудников Предприятия представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

**9.8.** Участие в благотворительной деятельности.

**9.8.1.** Предприятие может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание имиджа Предприятия как социально-ответственного бизнеса. При этом бюджет и план участия в мероприятии согласуются с руководителем Предприятия.

**9.9.** Участие в политической деятельности.

**9.9.1.** Предприятие не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Предприятия

**9.10.** Взаимодействие с государственными служащими.

**9.10.1.** Предприятие воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Предприятия в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счет Предприятия иной выгоды.

## **9.11. Взаимодействие с Сотрудниками Предприятия.**

**9.11.1.** Предприятие требует от своих Сотрудников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

**9.11.2.** Предприятие организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства Предприятия о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах Предприятия или от ее имени. В адрес руководителя Предприятия могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны Сотрудников Предприятия и третьих лиц.

**9.11.3.** Предприятие проводит тренинги, носящие специальный (целевой) характер. В этом случае осуществляется обучение Сотрудников Предприятия занимающих определенные должности, осуществляющих функции с высокой степенью коррупционных рисков либо участвующих в определенных антикоррупционных мероприятиях. Целью обучения является овладение каждым обучаемым приемами и навыками использования антикоррупционной политики и мероприятий на практике.

**9.11.4.** Соблюдение Сотрудниками Предприятия принципов и требований настоящей Политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**9.11.5.** Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Предприятия по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

**9.11.6.** В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении Сотрудника Предприятия на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение Сотрудников Предприятия с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков Сотрудников Предприятия в сфере противодействия коррупции.

**9.12.** Платежи через посредников или в пользу третьих лиц.

**9.12.1.** Предприятие и ее Сотрудникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, совместные предприятия или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей Политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

**9.13.** Ведение бухгалтерских книг и записей.

**9.13.1.** Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Предприятия, отображены в документах и доступны для проверки.

**9.13.2.** На Предприятии назначены Сотрудники, несущие ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

**9.13.3.** Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности Предприятия строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

**9.13.4.** Составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов на Предприятии строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

**9.14.** Оповещение о недостатках Политики.

**9.14.1.** Любой Сотрудник Предприятия или иное лицо в случае появления сомнений в правомерности или в соответствии целям, принципам и требованиям Политики своих действий, а также действий, бездействия или предложений других Сотрудников Предприятия, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Предприятием, может сообщить об этом руководителю Предприятия, либо своему непосредственному начальнику, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

**9.15.** Отказ от ответных мер и санкций.

**9.15.1.** Предприятие заявляет о том, что ни один Сотрудник Предприятия не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Предприятия возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

**9.16.** Аудит и контроль.

**9.16.1.** На предприятии на регулярной основе проводится внутренний и внешний

аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете и соблюдением требований применимого законодательства и внутренних нормативных документов Предприятие, в том числе принципов и требований, установленных настоящей Политикой.

**9.17.** Внесение изменений.

**9.17.1.** При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней антикоррупционных мероприятий Предприятие, либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации руководитель Предприятия организует выработку и реализацию плана действий по пересмотру и изменению настоящей Политики и/или антикоррупционных мероприятий.

**9.18.** Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящей Политики.

**9.18.1.** Руководитель и Сотрудники Предприятия всех подразделений, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

**9.18.2.** Поскольку Предприятие может быть подвержена санкциям за участие ее Сотрудников, контрагентов и иных связанных с ней лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством.

**9.18.3.** Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Предприятия, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Уставом Предприятия, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.