

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Саратовской области
Государственное унитарное предприятие
Саратовской области
«Областная инженерная защита»

г. Энгельс

«29» декабря 2018 г.

ПРИКАЗ № 393

**Об утверждении локальных актов
предприятия в сфере антикоррупционной
деятельности**

Во исполнении Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Саратовской области от 29 декабря 2006г. №155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области», с целью профилактики проявления коррупции на предприятии и реализации плана мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции ГУП «Облинжзащита» на 2019-2021 гг.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции следующие локальные акты ГУП «Облинжзащита»:

- Антикоррупционная политика ГУП «Облинжзащита» согласно приложению №1 к настоящему приказу;

- Кодекс этики и правил служебного поведения работников ГУП «Облинжзащита» согласно приложению №2 к настоящему приказу;

- Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в ГУП «Облинжзащита» согласно приложению №3 к настоящему приказу;

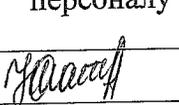
2. Антикоррупционную политику ГУП «Облинжзащита», Кодекс этики и правил служебного поведения работников ГУП «Облинжзащита», Положение о конфликте интересов ГУП «Облинжзащита» в редакции приказа №186/1 от 27.12.2016 года признать утратившими силу.

3. Утвердить Положение о порядке взаимодействия ГУП «Облинжзащита» с правоохранительными органами согласно приложению №4 к настоящему приказу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.Н. Миненков

Главный инженер	Главный бухгалтер	Начальник ОПО	Специалист по персоналу
			

Приложение №1 к приказу № 393
от «29» декабря 2018 года



УТВЕРЖДЕНО

«Облинжзащита»

С.Н. Миненков

декабрь 2018 г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГУП «Облинжзащита»

I. Введение

1. Цели и задачи антикоррупционной политики предприятия
2. Термины и определения

II. Нормативное правовое обеспечение

III. Основные принципы противодействия коррупции в организации

IV. Антикоррупционная политика организации

1. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
2. Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

I. ВВЕДЕНИЕ

Антикоррупционная политика предприятия разработана и принята во исполнение подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции», Закона Саратовской области от 29 декабря 2006г. №155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими указаниями Минтруда РФ от 08.11.2013 г.

1. Цели и задачи антикоррупционной политики предприятия

Целью антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в государственном унитарном предприятии Саратовской области «Областная инженерная защита» (далее организация).

Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование работников организации о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в организации.

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:

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.

(пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

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 - 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) (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

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

II. НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Антикоррупционное законодательство – совокупность действующих в Российской Федерации и других государствах, в которых компания ведет бизнес сама или через своих партнеров, законов, регулирующих общественные, экономические, гражданские отношения, а также иных нормативных правовых актов, предусматривающих меры предупреждения коррупции, пресечения коррупционных правонарушений и ответственности за них.

Основополагающими нормативными правовыми актами в сфере борьбы с коррупцией являются:

- Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ);
- Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ);
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ);
- Закон Саратовской области от 29 декабря 2006г. №155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области».

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

При создании системы мер противодействия коррупции в организации рекомендуется основываться на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики организации 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 к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

IV. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

2. Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

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

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

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

- уведомление правоохранительных органов руководителем о ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей фактах коррупции, в том числе фактах хищения государственного имущества с использованием должностного (служебного) положения.

Обязанности комиссии по недопущению коррупционных явлений на предприятии и лиц, ответственных в организации за профилактику коррупционных и иных правонарушений по противодействию коррупции:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию

мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

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

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

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

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

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации.

Проект антикоррупционной политики прошел обсуждение на предприятии и принят собранием коллектива 26.12.2018 г.

Приложение №2 к приказу № 393
от «29» декабря 2018 года



УТВЕРЖДЕНО

«Облинжзащита»

С.Н. Миненков

декабрь 2018 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И ПРАВИЛ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГУП «Облинжзащита»

I. Общие положения

1. Кодекс этики и правил служебного поведения работников ГУП «Облинжзащита» (далее – Кодекс) устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения должностных лиц и других работников ГУП «Облинжзащита», а также определяет принципы взаимоотношений ГУП «Облинжзащита» с органами власти, юридическими и физическими лицами.

2. Цель принятия настоящего Кодекса – создание условий для выполнения задач, определенных уставом ГУП «Облинжзащита», а также внутренними документами ГУП «Облинжзащита».

II. Этические принципы

3. Этические принципы ГУП «Облинжзащита» представляют собой свод повседневных правил, следуя которым работники ГУП «Облинжзащита» реализуют на практике требования корпоративных компетенций. Этические принципы являются основой для выбора линии поведения в ситуациях, не отраженных в настоящем Кодексе.

4. Четыре основных этических принципа:

- работать на совесть. Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы;
- принимать взвешенные решения. Понимая, что наши решения могут коснуться безопасности жизни, здоровья людей, окружающей среды, интересов многих организаций, мы принимаем только взвешенные решения;
- воспринимать себя частью целого. Быть частью коллектива – значит старательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива и ГУП «Облинжзащита» выше частных интересов. Наша сила – в слаженной совместной работе;
- соблюдать коммерческие интересы ГУП «Облинжзащита». Живя в условиях рыночной экономики, мы стремимся зарабатывать и экономить деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности. Все принимаемые решения мы оцениваем с точки зрения экономической целесообразности и коммерческих интересов ГУП «Облинжзащита».

III. Взаимная ответственность ГУП «Облинжзащита» и его работников

5. ГУП «Облинжзащита» строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Как ГУП «Облинзащита», так и его работники разделяют общие ценности, осознанно и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

6. ГУП «Облинзащита» видит ответственность перед работниками в том, чтобы:

а) соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, коллективного договора, трудовых договоров с работниками, договоров о материальной ответственности;

б) обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия охраны труда, сохранения здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных актов ГУП «Облинжзащита»

в) предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и другие элементы корпоративной социальной защиты;

г) соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных работников, уважать их личную свободу и права человека, не допускать какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;

д) обеспечивать надлежащее качество корпоративной информации, распространяемой как внутри ГУП «Облинзащита», так и вне его (ясность, точность, актуальность и др.).

7. Ответственность работников перед ГУП «Облинжзащита» проявляется в том, чтобы:

а) соблюдать требования законодательства Российской Федерации в сфере труда и внутренних документов ГУП «Облинзащита», в том числе настоящего Кодекса, а также правила внутреннего трудового распорядка и устава;

б) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, совершенствовать свои профессиональные знания и умения, проявлять ответственность и инициативу, стремиться к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты ГУП «Облинзащита»;

в) исполнять приказы и распоряжения директора ГУП «Облинзащита», поручения;

г) вести себя корректно и достойно как с непосредственными руководителями, коллегами по работе и подчиненными работниками, так и с представителями внешних аудиторий, не допускать отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом.

IV. Общие принципы поведения работников

8. Работники должны:

- исходить из интересов ГУП «Облинжзащита», работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

- в своей профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж ГУП «Облинжзащита» в деловых кругах, при взаимодействии с контрагентами;

- уважительно относиться к другим работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

9. Запрещаются любые формы дискриминации работников. Подбор и назначение работников должны осуществляться с учетом профессиональных

(производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к работнику.

10. При взаимодействии с подчиненными лица, наделенные организационно-распорядительными полномочиями, обязаны:

- проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность, поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;
- обеспечивать безопасность и необходимый комфорт на рабочих местах и в помещениях, в которых трудятся работники;
- поддерживать у своих подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;
- обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;
- продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;
- создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими профессиональной квалификации.

V. Предотвращение конфликта интересов ГУП «Облинжзащита» и его работников

11. ГУП «Облинжзащита» стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между ГУП «Облинжзащита» и его работниками. Работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.

12. Работники обязаны руководствоваться исключительно интересами ГУП «Облинжзащита» и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений.

13. Работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности ГУП «Облинжзащита»

14. О возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам ГУП «Облинжзащита», возникновении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой ГУП «Облинжзащита» имеет деловые связи, работники незамедлительно ставят в известность непосредственного руководителя.

VI. Деловые подарки или иная выгода

15. Получение или дарение деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законов и этических норм.

16. Получение делового подарка не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя.

Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание ГУП «Облинжзащита» каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну.

17. В отношениях с контрагентами не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты.

18. Представляя интересы ГУП «Облинжзащита», работники должны:

- избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступать в конфликт или создавать впечатление конфликта личных интересов работника с интересами ГУП «Облинжзащита»;
- строго соблюдать при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями требования законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;
- своевременно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги.

VI. Взаимоотношения с юридическими и физическими лицами

19. Во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами интересы ГУП «Облинжзащита» представляют его работники.

20. ГУП «Облинжзащита» уважает законные интересы всех заинтересованных юридических и физических лиц и, руководствуясь своими корпоративными ценностями, прилагает максимальные усилия для установления продуктивного сотрудничества, основанного на честности, открытости, взаимном доверии и уважении.

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 организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

Обязанности работников 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.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы уполномоченное лицо может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

· отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;

· увольнение работника с предприятия по инициативе работника;

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по персоналу. Возникающий (имеющийся) конфликт интересов рассматривается коллегиально, с привлечением руководителей отделов (участков), начальника организационно-правового отдела и лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики и профилактики коррупционных и иных правонарушений на предприятии.

Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его директором, срок его действия не ограничен (до утверждения нового Положения).

В Положение при необходимости могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством, для принятия локальных нормативных актов.

Принято на собрании коллектива предприятия
26.12.2018 года.

Приложение №4 к приказу № 393
от «29» декабря 2018 года

УТВЕРЖДЕНО



«Облинжзащита»

С.Н. Миненков

«29» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГУП «ОБЛИНЖЗАЩИТА» С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ

1. Общие положения

1.1. Правовую основу взаимодействия ГУП «Облинжзащита» (далее - Предприятие) с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции составляют:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Закон Саратовской области от 29.12.2006 N 155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области»;
- Национальная стратегия противодействия коррупции, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- настоящее Положение.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим взаимодействие Предприятия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

1.3. Требования настоящего Положения обязательны для применения при осуществлении взаимодействия Предприятия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

1.4. Взаимодействие Предприятия с правоохранительными органами строится на основе строгого соблюдения следующих принципов:

- законности, т.е. осуществления взаимодействия в соответствии с предписаниями законов и подзаконных нормативных актов, регулирующих как совместную деятельность, так и порядок функционирования каждого субъекта взаимодействия в отдельности;
- согласованности усилий субъектов взаимодействия, при которой каждая из сторон, осознавая свою роль в этом процессе, заинтересованно включается в деятельность другого субъекта, своевременно совершая необходимые действия;
- самостоятельности каждой из сторон взаимодействия в пределах, установленных законодательством Российской Федерации.

1.5. Формы взаимодействия Предприятия с правоохранительными органами:

- проведение совместных мероприятий по вопросам противодействия коррупции;
- информационный обмен;
- организация совместных проверок по исполнению законодательства о противодействии коррупции;
- приглашение специалистов для оказания методической, консультационной и иной помощи в рассматриваемой сфере;
- организация совместных семинаров, конференций;
- организация совместных мониторинговых исследований, социологических опросов.

Данный перечень возможных форм сотрудничества не является исчерпывающим.

1.6. Виды взаимодействия Предприятия с правоохранительными органами:

- рассмотрение поступивших из правоохранительных органов в адрес Предприятия материалов о правонарушениях, совершенных работниками Предприятия;
- направление запросов в соответствующие правоохранительные органы для получения необходимой достоверной информации;
- проведение проверок по фактам представления недостоверных и неполных сведений, предусмотренных законом, и нарушения работниками Предприятия требований к служебному поведению;
- направление материалов о готовящихся или совершенных преступлениях и/или административных правонарушениях на предприятии в органы прокуратуры или другие правоохранительные органы для принятия решения по существу;
- оказание содействия органам прокуратуры в проведении общенадзорных мероприятий и антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов;
- оказание содействия правоохранительным органам при проведении ими оперативно-розыскных мероприятий и расследовании преступлений коррупционной направленности.
- ежемесячное уведомление органов прокуратуры о фактах хищения государственного имущества или других противоправных действиях.

2. Цели и задачи

2.1. Основной целью настоящего Положения является организация эффективного и последовательного взаимодействия Предприятия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции, как действенного средства предупреждения, выявления, пресечения коррупционных проявлений и привлечения виновных лиц к предусмотренной законом ответственности.

2.2. Основными задачами являются:

- осуществление профилактики правонарушений, обеспечение охраны общественного порядка путем организации взаимодействия с правоохранительными и контролирующими органами;
- осуществление взаимодействия с правоохранительными органами по своевременному реагированию на факты, приводящие к дестабилизации работы на предприятии;
- организация взаимодействия Предприятия с заинтересованными ведомствами, организациями, учреждениями и предприятиями по профилактике терроризма и экстремизма;

-взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам обеспечения охраны общественного порядка.

3. Публичные обязательства

3.1. Сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Предприятию или работникам Предприятия стало известно.

Обязанность подать сообщение в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений закреплена за лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики и профилактике коррупционных и иных правонарушений на предприятии, взаимодействие и сотрудничество с правоохранительными органами в названной сфере или директором Предприятия.

3.2. Воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.3. Оказывать содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Предприятия по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

3.4. Оказывать содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

3.5. 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.

4. Обязанности

4.1. Предприятие обязано:

- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление причин и условий, способствующих их совершению;

- координировать деятельность всех работников с правоохранительными и контролирующими органами, привлекать общественность к работе по проведению профилактических мероприятий по предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений;

- рассматривать жалобы и заявления работников по вопросам предотвращения и урегулированию конфликта интересов, обобщать и анализировать поступающую информацию;

- соблюдать установленные Предприятием Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной и конфиденциальной информацией;

- соблюдать установленный порядок работы со сведениями, ставшими известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающими частную жизнь, честь и достоинство граждан.

5. Ответственность

Работники Предприятия несут персональную ответственность:

- за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

- за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, - в пределах, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

- за причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

- за разглашение конфиденциальных сведений, полученных при работе с документами;

- за несвоевременное и ненадлежащее выполнение поручений, заданий, указаний руководства Предприятия;

- за несоблюдение установленных Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его директором, срок его действия не ограничен (до утверждения нового Положения).

6.2. В Положение при необходимости могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством, для принятия локальных нормативных актов.