

Положение «О противодействии коррупции»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Уставом Союза «Профессиональный альянс инженеров-изыскателей» (далее – Союз).

Настоящее Положение принято в целях противодействия коррупции должностных лиц Союза (далее – работники), связанных с осуществлением Союзом функций саморегулируемой организации.

Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, общие и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Основным кругом лиц, подпадающих под действие настоящего Положения, являются работники Союза, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Настоящее Положение распространяется и на лиц, выполняющих для Союза работы или оказывающих услуги на основе гражданско-правовых договоров. Действие настоящего Положения распространяется на отношения, связанные с членством в Союзе лиц, выполняющих инженерные изыскания.

2. Термины и определения

В целях настоящего Положения используются следующие 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 вышеперечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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.

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

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.

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, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов организации.

3. Основные принципы противодействия коррупции

Система противодействия коррупции в Союзе основывается на следующих ключевых принципах:

Принцип законности. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации, иным нормативным правовым актам и общепринятым нормам, применимым к Союзу.

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

Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Союза о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных мероприятий.

Принцип приоритетности предупреждения. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Союза коррупционных рисков (факторов).

Принцип эффективности. Применение в Союзе таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют приемлемую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

Принцип неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Неотвратимость наказания для работников Союза вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Принцип открытости. Информирование членов Союза и общественности о применяемых в Союзе антикоррупционных мерах.

Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных мер, а также контроля за их исполнением.

4. Организационные основы противодействия коррупции

Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляет исполнительный орган Союза (Директор Союза). Директор Союза является лицом, ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов.

Полномочиями Директора Союза в сфере противодействия коррупции в Союзе являются:

- разработка локальных нормативных актов Союза, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (настоящее Положение, приказы и т.п.);
- проведение мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени членов Союза, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции, индивидуального консультирования работников Союза;

- взаимодействие с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции¹.

5. Обязанности работников Союза, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности по предупреждению и противодействию коррупции являются общими для всех работников Союза. К указанным обязанностям относятся:

- воздержание от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Союза;
- воздержание от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Союза;
- незамедлительное информирование руководства Союза о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительное информирование непосредственного начальника, руководства Союза о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Союза, контрагентами Союза или иными лицами;
- незамедлительное информирование непосредственного начальника или иного ответственного лица о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Кодекс этики и служебного поведения работников Союза представлен в Приложении А к настоящему Положению.

6. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Союза, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения его работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Союзом. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом противодействия коррупции. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Союза и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе.

7. Основные меры по профилактике коррупции

Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению и привлечение работников к более активному участию в противодействии коррупции;
- обеспечение доступа работников к информации о деятельности органов управления Союза;
- проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых Союзом на предмет соответствия действующему законодательству;
- проведение мероприятий по разъяснению работникам законодательства в сфере противодействия коррупции.

¹ *Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Союза декларируемым антикоррупционным стандартам деятельности/поведения.*

Союзом устанавливается обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Союзу (работникам) стало известно.

Союз принимает на себя обязательство 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.

Сотрудничество с правоохранительными органами может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Союза 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.

Исполнительному органу Союза и работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащих данные о коррупционных правонарушениях.

Исполнительный орган Союза и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

8. Недопущение конфликта интересов

Союз прикладывает все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала работника является ключевой задачей исполнительного органа. Союз стремится не допускать конфликта интересов - положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам Союза.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Союза является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Союза – 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.

В Союзе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Союз берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Союза рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Союз 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. Союз 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 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Союза;

- увольнение работника по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Союза и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Союза. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются: непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, Директор Союза. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

9. Обращение с подарками

Подход Союза к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (выгоды) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от Директора Союза и других работников.

Союз определяет подарки (выгоды) как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Союзом своей деятельности. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды) если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или возложение на них дополнительных обязательств. Допускается принимать подарки незначительной стоимости. Запрещается принимать подарки, предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением существующих договоров.

Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

10. Обучение работников

В Союзе возможно проведение обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Союза по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Союза (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- 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 (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников 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 работников в сфере противодействия коррупции.

11. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты приобретения Союзом статуса саморегулируемой организации, основанной на членстве лиц, выполняющих инженерные изыскания, в установленном законодательством Российской Федерации порядке и внесения сведений о Союзе в государственный реестр саморегулируемых организаций.

Если в результате изменения законодательства Российской Федерации отдельные нормы настоящего Положения вступают в противоречие с такими изменениями, эти нормы утрачивают силу, и до момента внесения изменений в настоящее Положение следует руководствоваться законодательством Российской Федерации в данной части.

Кодекс этики и служебного поведения работников Союза

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить Директору Союза либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Союза (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Союза, если Союз несет ответственность за сохранность имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников задаются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Союзом.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание деятельности Союза;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- обеспечивать эффективную работу Союза;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Союза;

- при исполнении должностных обязанностей 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 профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Союза;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Союза, его исполнительного органа, если это не входит в должностные обязанности работника;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Союза, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлению коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьбу о даче взятки, либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять исполнительный орган, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением 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).
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникающих случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

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

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Союзе либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупцию, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику 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.

3.2. В служебном поведении работникам следует воздержаться 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;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять терпимость в общении с гражданами и коллективом.

3.5. Внешний вид работника при выполнении должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Союзу, а также при необходимости соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, терпеливость, аккуратность.