

Антикоррупционные стандарты поведения работников бюджетного учреждения.

Правовой основой антикоррупционного стандарта поведения работников бюджетного учреждения являются Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятые локальные правовые акты.

Стандарт антикоррупционного поведения работника – это совокупность законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, следование которым предполагает формирование устойчивого антикоррупционного поведения у работников.

Стандарт антикоррупционного поведения работника предполагает активность его действий, направленных на предотвращение коррупционных проявлений, и (или) строгое соблюдение установленных предписаний в виде отказа от совершения каких-либо действий. При этом поведение работника должно соответствовать этическим правилам, предусмотренным Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников.

В основе поведения работника лежит фактор непосредственных действий по исполнению должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:

- реализация прав и обязанностей;
- несение ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей
- принятие решений по вопросам, закрепленным в должностной инструкции.

Отклонение при осуществлении своих полномочий от должностной инструкции может способствовать совершению коррупционных правонарушений, а также являться признаком коррупционного поведения.

Основными принципами антикоррупционного поведения работника учреждения являются:

- неподкупность – противостояние проявлению коррупции во всех ее видах;
- законность – выполнение своих служебных обязанностей в пределах установленных полномочий;
- решительность – обязательность принятия мер по недопущению возникновения коррупционно опасной ситуации и (или) ликвидации проявлений коррупции;
- требовательность – формирование в своей служебной деятельности условий, при которых невозможно появление коррупционно опасной ситуации;
- открытость – подход к организации своей служебной деятельности, позволяющий в пределах, установленных законодательством, обеспечивать принятие решений на основании объективных и проверяемых критериев;
- ответственность – добровольное обязательство работника организации нести персональную уголовную, административную,

дисциплинарную, материальную ответственность за свои действия или бездействие, которое привело к проявлениям коррупции в процессе служебной деятельности.

Правила антикоррупционного поведения работника учреждения не позволяют ему:

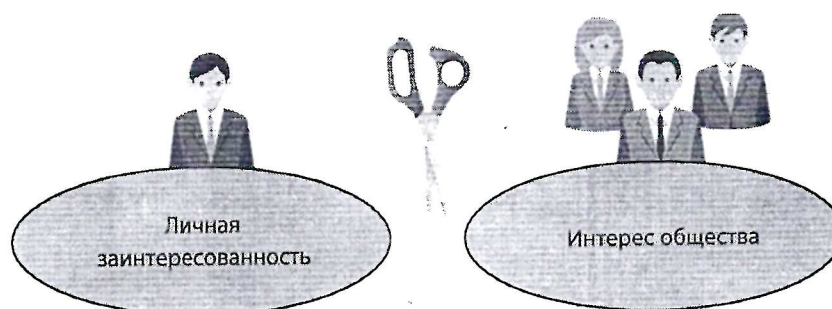
- получать в связи с выполнением должностных обязанностей не предусмотренные законодательством Российской Федерации вознаграждения (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарки от физических и юридических лиц;

- допускать в своей деятельности нарушения законов и иных нормативных правовых актов, личной заинтересованности, которые могут привести к конфликту интересов;

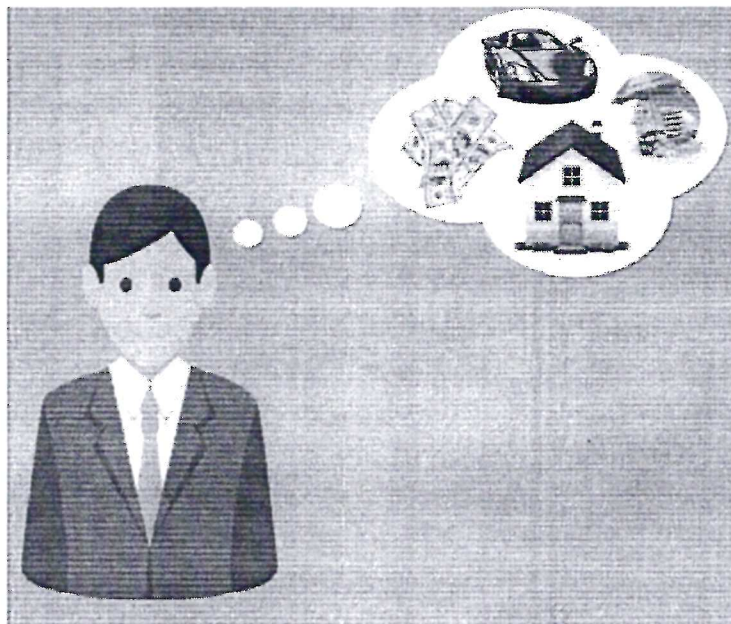
- разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением служебных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

При этом может возникнуть противоречие между личными интересами работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.



Личная заинтересованность - это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод/преимуществ как непосредственно самим работником, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родственники, друзья, знакомые и т.д.).

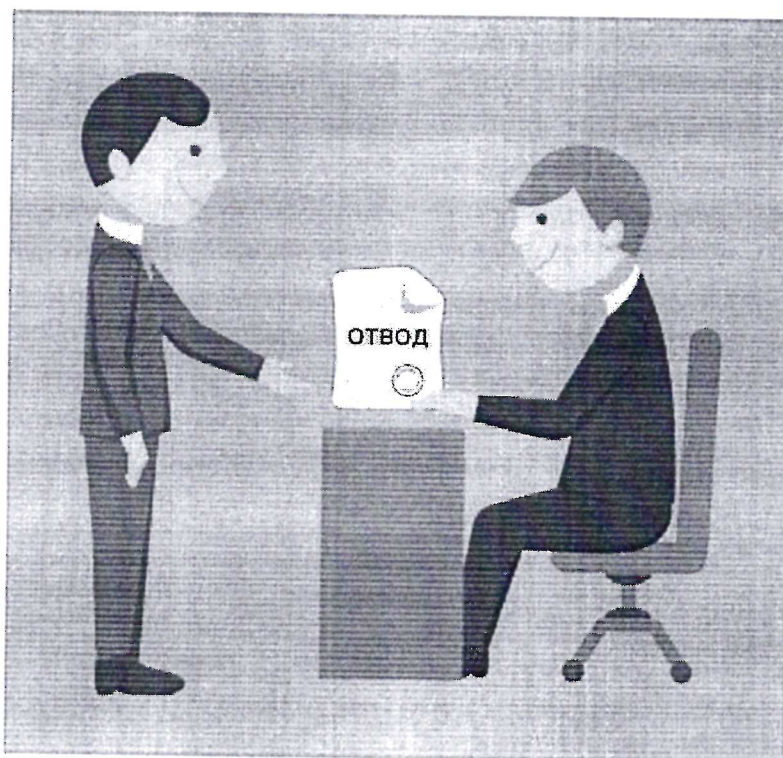


Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. О возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (как только ему станет об этом известно) работник обязан уведомить работодателя.



Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию такого конфликта.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов осуществляются путем отвода или самоотвода работника, а также может состоять в изменении должностного или служебного положения вплоть до отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.



Можно выделить ряд ключевых ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным. Среди них:

- выполнение отдельных функций управления, а также осуществления контрольно-надзорной деятельности в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

- нахождение родственников и иных близких лиц в служебной зависимости от должностного лица, неправомерное назначение их на должности, выплата им вознаграждений, принятие иных необоснованных решений кадрового характера;

- участие должностных лиц в коммерческих организациях, в отношении которых осуществляется контрольная или надзорная деятельность;

- заключение государственных или муниципальных контрактов на выполнение работ или оказание услуг с исполнителями, являющимися родственниками или иными близкими лицами работника;

- предоставление со стороны работника аффилированным лицам услуг, работ.

Примерные ситуации конфликта интересов в учреждении.

1. Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем отдела продаж является его близкий родственник.
2. По решению руководителя учреждения на должность директора одного из филиалов принят тесть (отец супруги), которому руководителем установлены оклад, размер стимулирующих и иных выплат, включая премии.
3. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.
4. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.
5. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.