



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
«Центр лесного хозяйства и регионального диспетчерского управления»
(ГОКУ «ЦЛХ-РДУ»)

П Р И К А З

24.12.2021 № 40
Великий Новгород

**Об утверждении Антикоррупционной политики
Государственного областного казенного учреждения «Центр лесного
хозяйства и регионального диспетчерского управления» и урегулированию
конфликта интересов**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года
№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

Утвердить прилагаемую Антикоррупционную политику
Государственного областного казенного учреждения «Центр лесного хозяйства
и регионального диспетчерского управления».

Директор

С.В. Кулаков

УТВЕРЖДЕНА

приказом Государственного
областного
казенного учреждения
«Центр лесного хозяйства и
регионального
диспетчерского управления»
от 24.12.2021 № 40

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Государственного областного казенного учреждения
«Центр лесного хозяйства и регионального диспетчерского управления»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика Государственного областного казенного учреждения «Центр лесного хозяйства и регионального диспетчерского управления» (далее Антикоррупционная политика, Учреждение) разработана во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ).

1.2. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

Реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении Учреждения мер ответственности за подкуп должностных лиц. Профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на Учреждение санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Отказ Учреждения от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции также способствуют добросовестному поведению его работников по отношению друг к другу и к самому Учреждению.

1.3. Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив

руководством Учреждения. Руководство Учреждения должно демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в Учреждении антикоррупционных правил и процедур.

1.4. Антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников Учреждения.

Возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Антикоррупционной политики обеспечена путем ее размещения на информационном стенде Учреждения.

2. Основные термины и определения

2.1. 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 № 273-ФЗ).

2.2. Противодействие коррупции - деятельность Учреждения в пределах его полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ):

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

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

по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений. Предупреждение коррупции - деятельность Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

2.3. Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и

правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

2.4. Взятка - получение работником материальных ценностей (предметы или деньги), иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя, которое это лицо могло или должно было совершить в силу своего служебного положения.

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

2.6. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения.

2.7. Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в Учреждении, 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).

2.8. Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности Учреждения 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 Учреждения.

3. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

3.1. Антикоррупционная политика отражает приверженность Учреждения высоким этическим стандартам и поддержания деловой репутации на должном уровне.

3.2. Учреждение ставит перед собой цели:

минимизировать риск вовлечения работников Учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;

сформировать у работников и иных лиц единообразное понимание политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Учреждению и работникам;

установить обязанность работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования Антикоррупционной политики, ключевые нормы антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

3.3. Задачами Антикоррупционной политики являются:

защита прав и свобод граждан;

обеспечение законности, правопорядка и общественной безопасности;

антикоррупционное образование и пропаганда.

4. Основные принципы антикоррупционной политики

4.1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики 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 Учреждению.

4.2. Принцип личного примера руководства.

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

4.3. Принцип вовлеченности работников.

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

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его работников в коррупционную деятельность, осуществляются с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

4.7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах.

4.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

5.1. Все работники Учреждения должны руководствоваться Антикоррупционной политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

5.2. Директор Учреждения лично отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Антикоррупционной политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

5.3. Принципы и требования Антикоррупционной политики распространяются на контрагентов и представителей Учреждения, и работников, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

6. Применимое антикоррупционное законодательство

6.1. Учреждение и все работники должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом № 273-ФЗ и иными нормативными правовыми актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток (предоставления или обещания предоставить любую финансовую или иную выгоду, преимущества с умыслом побудить какое-либо лицо выполнить его должностные обязанности ненадлежащим

образом), запрет получения взяток (получения или согласия получить любую финансовую или иную выгоду, преимущества за исполнение своих должностных обязанностей ненадлежащим образом), запрет коммерческого подкупа (предоставления или обещания предоставить (прямо или через третьих лиц) должностному (государственному) лицу любую финансовую или другую выгоду, преимущества с целью повлиять на исполнение его официальных обязанностей, чтобы получить (удержать) бизнес или обеспечить конкурентные или иные преимущества для коммерческой организации) и запрет посредничества и попустительства во взяточничестве (отсутствия в коммерческой организации адекватных процедур, направленных на предотвращение дачи или получения взяток связанными с такой организацией лицами с целью приобрести или сохранить бизнес, обеспечить коммерческие и конкурентные преимущества).

6.2. Всем работникам Учреждения 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.

7. Ключевые принципы

7.1. Проверка контрагентов.

Учреждение 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 том числе проверка наличия у них собственных антикоррупционных процедур или политик, их готовности соблюдать требования Антикоррупционной политики и включать в договоры антикоррупционные оговорки, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупции.

7.2. Информирование и обучение.

Учреждение размещает Антикоррупционную политику в свободном доступе на информационном стенде в административном здании, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение

принципов и требований Антикоррупционной политики всеми контрагентами, своими работниками, и иными лицами.

8. Подарки и представительские расходы

8.1. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники в связи с их работой в Учреждении могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать указанным ниже критериям:

быть прямо связаны с законными целями деятельности Учреждения, например, с проведением конференций, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, памяtnыми датами, юбилеями;

быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

расходы должны быть согласованы с директором Учреждения;

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 Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

не противоречить принципам и требованиям Антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, другим внутренним документам Учреждения и нормам применимого законодательства.

8.2. Не допускаются подарки от имени Учреждения, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.

9. Взаимодействие с государственными служащими

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

10. Взаимодействие с работниками

10.1. Учреждение требует от своих работников соблюдения Антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

10.2. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный тренинг по положениям Антикоррупционной политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся мероприятия в очной и (или) дистанционной форме.

10.3. Соблюдение работниками Учреждения принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

11. Ведение бухгалтерских книг и записей

11.1. Все финансовые операции должны быть правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Учреждения, задокументированы и доступны для проверки.

11.2. В Учреждении назначены работники, несущие персональную ответственность за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

11.3. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности Учреждения строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

12. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики

Персональная ответственность возлагается приказом директора Учреждения.

13. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

13.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции общие для всех работников, а также устанавливаются отдельным категориям работников приказом директора Учреждения.

13.2. Общие обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении

коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

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

незамедлительно информировать директора Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать директора Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

сообщить директору Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

13.3. В случае выявления склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений работник обязан уведомить директора Учреждения о данной ситуации в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

14. Установление перечня реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

14.1. Перечень антикоррупционных мероприятий:

нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений;

разработка и принятие Антикоррупционной политики;

издание приказа директора Учреждения о назначении ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;

разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

разработка и внедрение положения о комиссии по урегулированию споров;

заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам работников о соблюдении требований Антикоррупционной политики (приложение к Антикоррупционной политике);

разработка и введение специальных антикоррупционных процедур;

введение процедуры информирования работниками директора Учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

проведение периодической оценки коррупционных рисков;

обучение и информирование работников;

ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении;

проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур;

обеспечение соответствия Антикоррупционной политики;

осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

сотрудничество с правоохранительными органами;

оценка результатов проводимой работы;

подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции (ежегодно);

14.2. Ежегодно в Учреждении разрабатывается и утверждается План реализации антикоррупционных мероприятий. План реализации антикоррупционных мероприятий является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в Учреждении. При составлении такого плана для каждого мероприятия указываются сроки его проведения и ответственного исполнителя.

15. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики

15.1. Работники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность за несоблюдение антикоррупционного законодательства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.2. Работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

16. Коррупционные риски

16.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных деловых операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения.

16.2. Возможные коррупционные риски и перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском, устанавливаются приказом директора Учреждения.

17. Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику

В Учреждении осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики. Лица, на которых возложена ответственность за реализацию Антикоррупционной политики приказом директора Учреждения, ежегодно представляют директору Учреждения отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

18. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) Антикоррупционной политики

18.1. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут личную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

18.2. Лица, виновные в нарушении требований Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, нормативными актами и трудовыми договорами.

Приложение
к Антикоррупционной политике
ГОКУ «Центр лесного хозяйства и
регионального диспетчерского управления»

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору о соблюдении требований Антикоррупционной политики

Государственного областного казенного учреждения «Центр лесного хозяйства и регионального диспетчерского управления», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Кулакова Сергея Васильевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от _____ № __ о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Антикоррупционной политикой, утвержденной приказом Государственного областного казенного учреждения «Центр лесного хозяйства и регионального диспетчерского управления» от _____ № _____ (далее Антикоррупционная политика), и обязуется соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования.

2. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, то есть не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. Работник обязан уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени Учреждения осуществляется организация (подготовка) и (или) совершение коррупционных правонарушений.

4. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политикой и законодательства Российской Федерации и

незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновении, как только ему станет об этом известно.

5. Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в том числе применению дисциплинарных взысканий), а также не производит неначисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

6. Работнику известно о том, что Работодатель стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в Учреждении. Соблюдение Работником принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при выдвижении Работника на замещение вышестоящих должностей.

7. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и (или) уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой.

8. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до прекращения (расторжения) трудового договора.

9. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего соглашения хранится у Работодателя в личном деле работника, второй экземпляр - у Работника.