

Приложение
к приказу ФГБУ «АгроЭкспорт»
от «21 » ноябрь 2019г. № 75

**Положение
об антикоррупционной политике в федеральном государственном
бюджетном учреждении «Федеральный центр развития экспортной
продукции агропромышленного комплекса Российской Федерации»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике в федеральном государственном бюджетном учреждении «Федеральный центр развития экспортной продукции агропромышленного комплекса Российской Федерации» (далее – Положение) основано на нормах Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ), Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и разработано с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013), иными законодательными актами Российской Федерации, Устава и других локальных актов ФГБУ «АгроЭкспорт».

1.2. Настоящее Положение представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов и мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в ФГБУ «АгроЭкспорт» (далее – Учреждение), а также устанавливает структуру организации антикоррупционной деятельности в Учреждении.

1.3. Целями Положения являются обеспечение соответствия деятельности Учреждения требованиям антикоррупционного законодательства, минимизация рисков вовлечения Учреждения и его работников в коррупционную деятельность, формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Учреждении, формирование у работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

1.4. Основные задачи Положения:

- минимизировать риск вовлечения работников Учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- формирование у работников единообразного понимания антикоррупционной политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- установление обязанности работников знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящего Положения;
- обеспечение ответственности работников за коррупционные проявления;
- мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер.

2. Основные понятия и определения

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

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 (п. 1 ст. 1 Закона № 273-ФЗ).

2.2. 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 (п. 2 ст. 1 Закона № 273-ФЗ):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устраниению 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.

2.3. Контрагент – любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.4. 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.

2.5. Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное 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) (ч. 1 ст. 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

2.6. 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.

2.7. Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

3. Основные принципы противодействия коррупции

3.1. Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Учреждение при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа верховенства закона над текущими коммерческими интересами. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

3.1.2. Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»).

Учреждение при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.

Учреждение запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах Учреждения) участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые могут быть квалифицированы как коррупция.

Учреждение запрещает всем работникам использовать каких-либо третьих лиц (в т.ч. деловых партнеров и представителей Учреждения), участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые противоречат настоящему Положению и (или) могут быть квалифицированы как коррупция.

3.1.3. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.4. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

3.1.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.7. 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.

3.1.8. Принцип открытости деятельности.

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

3.1.9. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Учреждение осуществляет мониторинг внедренных мероприятий по противодействию коррупции, их эффективности, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

4. Меры по предупреждению коррупции

4.1. Предупреждение коррупции в Учреждении осуществляется путем:

4.1.1. проведения в Учреждении единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости у работников Учреждения к коррупционному поведению, в том числе:

- утверждение и применение настоящего Положения;

- ознакомление с настоящим Положением работников Учреждения и возложения на них обязанности по соблюдению норм Положения;

4.1.2. обучения и информирования работников Учреждения;

4.1.3. ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

4.1.4. предъявления соответствующих требований к должностным лицам Учреждения и кандидатам на руководящие должности Учреждения;

4.1.5. проверки на предмет соблюдения в Учреждении антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

4.1.6. внедрения в практику кадровой работы Учреждения правила, в соответствии с которым безупречное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

- при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании;

- при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

5. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

5.1. В антикоррупционной работе Учреждения, осуществляемой при взаимодействии с контрагентами, выделяются два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае в Учреждении внедряются специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную

деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В том числе такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений. Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с контрагентами заключается в распространении среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с контрагентами.

5.2. В Учреждении осуществляется информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Учреждения (при необходимости).

6. Основные направления противодействия коррупции

6.1. Основными направлениями деятельности Учреждения по противодействию коррупции являются:

6.1.1. проведение единой политики Учреждения в области противодействия коррупции;

6.1.2. взаимодействие Учреждения по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

6.1.3. обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

6.1.4. принятие мер, направленных на привлечение работников Учреждения к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению;

6.1.5. совершенствование порядка использования имущества и ресурсов Учреждения.

7. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

7.1. Директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку

антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль (далее – ответственные лица за реализацию антикоррупционной политики).

7.2. Ответственные лица за реализацию антикоррупционной политики осуществляют:

7.2.1. организацию проведения оценки коррупционных рисков;

7.2.2. организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

7.2.3. прием и организацию в установленном порядке работы в отношении 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;

7.2.4. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;

7.2.5. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов для директора Учреждения (при необходимости).

8. Порядок рассмотрения 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 Учреждения или иными лицами, а также предотвращения и урегулирования конфликта интересов

8.1. Должностным лицом, ответственным за прием 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 Учреждения или иными лицами, а также о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении . Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения.

8.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

8.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

8.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

8.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

8.3.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

8.3.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

8.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

8.3.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

8.3.6. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.4. 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 Учреждения.

8.5. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

8.5.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

8.5.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

8.5.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.5.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

9.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются директор Учреждения, работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Требования Положения также могут распространяться и на других физических и(или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, при условии включения в такие договоры (контракты) положений о распространении на отношения сторон требований Положения.

9.2. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

9.2.1. воздерживаться от совершения и(или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

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

9.2.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя и(или) ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики:

- о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

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

9.2.4. сообщить непосредственному руководителю и(или) ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

9.2.5. руководствоваться положениями настоящего Положения и неукоснительно соблюдать его принципы и требования.

10. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

10.1. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение норм действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие антикоррупционное законодательство Российской Федерации и Положения.

10.2. Работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений могут быть привлечены к уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение

11.1. При изменении законодательства Российской Федерации, либо выявлении недостаточно эффективных условий Положения в него могут быть внесены изменения и дополнения.

11.2. Работа по актуализации Положения осуществляется директором Учреждения и (или) ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, и (или) иными назначенными директором Учреждения должностными лицами.