

Приложение № 1
к приказу от 28 ноября 2014 г. № 20од

УТВЕРЖДЕНО
«29» *ноября* 2014г.
Директор Кузнецова Н.В.



АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Проведено обсуждение с профсоюзной организацией работников с размещением на официальном сайте ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

M.E. Petrova председатель
Профсоюзной организации Петрова М.Е.

г. Томск

1. Общие положения. Правовая основа Антикоррупционной политики Учреждения.

Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Настоящая Антикоррупционная политика Областного государственного бюджетного учреждения «Аграрный центр Томской области» (далее - Учреждение)- внутренний документ, являющийся базовым документом Учреждения в сфере противодействия коррупции и определяющий основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности по предупреждению, выявлению и пресечению коррупционных проявлений в Учреждении.

Антикоррупционная политика Учреждения предназначена для использования структурными подразделениями Учреждения, сотрудниками Учреждения, ответственными за внедрение и реализацию Антикоррупционной политики Учреждения, а также сотрудниками Учреждения в части соблюдения принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики Учреждения и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

Антикоррупционная политика Учреждения распространяется на контрагентов и представителей Учреждения, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними.

Антикоррупционная политика Учреждения разработана в соответствии с:

- международно-правовыми стандартами (Конвенцией ООН против коррупции, принятой Генеральной Ассамблеей ООН на 51-ом пленарном заседании 31 октября 2003 г., Конвенцией об уголовной ответственности за коррупцию (ETS №173) от 27.01.1999 г., ратифицированной Российской Федерацией 14 июля 2006 г.);
- Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Законом Томской области от 07.07.2009 № 110-ОЗ «О противодействии коррупции в Томской области»;
- Национальной стратегией противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента РФ от 13 апреля 2010 г. № 460;
- Национальным планом противодействия коррупции на 2014-2015 годы, утвержденным Указом Президента РФ от 11 апреля 2014 г. № 266;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты России, утвержденными 8 ноября 2013 г. (в ред. от 16 апреля 2014 года);
- иными нормативно-правовыми актами в области предупреждения и противодействия коррупции;
- Уставом и внутренними документами Учреждения.

2. Основные термины и понятия.

В настоящей Антикоррупционной политике используются следующие термины и понятия:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное

использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Института 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.

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.

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

Коммерческий подкуп - незаконная 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. Незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Злоупотребление полномочиями - использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам Института или государства.

Дача взятки - дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица - незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего - привлечение Институтом к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального

служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных законодательством РФ.

Коррупционные проявления - действия (бездействие) сотрудников Учреждения, содержащие признаки коррупции или способствующие ее совершению.

Субъекты Антикоррупционной политики - любой сотрудник Учреждения, его представители, а также контрагенты и иные лица, связанные с Учреждением, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними.

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

Антикоррупционный мониторинг - мониторинг, проводимых в Учреждение мероприятий в области противодействия коррупции, осуществляемый с целью обеспечения оценки эффективности указанных мероприятий, оценки и прогноза коррупционных факторов и сигналов; анализа и оценки данных, полученных в результате наблюдения; разработки прогнозов будущего состояния и тенденций развития, соответствующих мероприятий.

Антикоррупционная экспертиза - деятельность по предупреждению включения в проекты документов, положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции; по выявлению и устранению таких положений в действующих документах.

Предупреждение коррупции - деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение причин и условий, способствующих коррупционным проявлениям.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения.

Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода - заинтересованность работника Учреждения, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ. Не являются личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.

Предконфликтная ситуация - ситуация, при которой у сотрудников Учреждения при осуществлении ими своей служебной или профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов.

Антикоррупционная оговорка - раздел договоров, соглашений, контрактов Учреждения, декларирующий проведение Учреждением антикоррупционной политики и развитие не допускающей коррупционных проявлений культуры.

3. Цель и задачи Антикоррупционной политики Учреждения.

Цель Антикоррупционной политики - разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, выявлению и устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью сотрудников Учреждения и контрагентов Учреждения к коррупционным проявлениям.

Задачами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- формирование у контрагентов, у сотрудников Учреждения единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждения и сотрудников Учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями;
- антикоррупционный мониторинг на соответствие эффективности мер антикоррупционной политики;
- формирование антикоррупционного корпоративного сознания;
- создание правового механизма, препятствующего подкупу субъектов антикоррупционной политики;
- установление обязанности сотрудников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования Антикоррупционной политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства Российской Федерации;
- создание стимулов к замещению должностей в Учреждения неподкупными лицами.

4. Принципы Антикоррупционной политики Учреждения.

Принципами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- принцип соответствия политики учреждения 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;
- принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- принцип вовлеченности сотрудников. Информированность сотрудников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
- принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности и стратегических проектов, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, своими сотрудниками, работниками и иными лицами;
- принцип минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность или толерантны к коррупционным проявлениям. Реализация принципа осуществляется путем проверки наличия у контрагентов Учреждения собственных антикоррупционных процедур или политик, их готовности соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры антикоррупционные оговорки, а также оказывать взаимное содействие для этического ведения бизнеса и предотвращения коррупции;
- приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией в Учреждение;
- недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы сотрудников Учреждения, совершивших коррупционные проявления;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждение таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

- принцип неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для сотрудников учреждения 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 контрагентов и общественности о принятых в Учреждение антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

- недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах антикоррупционной политики;

- мониторинг и контроль. Учреждение осуществляет мониторинг внедренных адекватных процедур по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение и регулярно совершенствует их.

5. Структура антикоррупционной деятельности Учреждения.

Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

1) директор Учреждения - орган управления Учреждения, определяющий ключевые стратегические направления Антикоррупционной политики Учреждения, и осуществляющий контроль за их эффективной реализацией:

- утверждает Антикоррупционную политику Учреждения;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Антикоррупционной политике Учреждения;
- контролирует общие результаты внедрения и применения Антикоррупционной политики Учреждения;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Антикоррупционной политики Учреждения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

2) Сотрудники, ответственные за внедрение и реализацию Антикоррупционной политики Учреждения:

- проводят мероприятия, направленные на реализацию принципов и требований Антикоррупционной политики Учреждения;
- осуществляют деятельность по предупреждению, выявлению, рассмотрению и пресечению коррупционных проявлений, конфликта интересов;
- координируют деятельность структурных подразделений Учреждения в области реализации Антикоррупционной политики Учреждения;
- осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления, научными и образовательными организациями и учреждениями в сфере противодействия коррупции;
- осуществляют реализацию мероприятий по формированию антикоррупционного корпоративного сознания;
- организуют и осуществляют мониторинг российского, применимого зарубежного и международного антикоррупционного законодательства и отслеживают вносимые в них изменения, а также судебную практику;
- координируют процесс идентификации коррупционных рисков, характерных для областей деятельности Учреждения;
- проводят плановые и внеплановые проверки соблюдения сотрудниками Учреждения принципов Антикоррупционной политики Учреждения, составляет отчеты по результатам проведенных проверок;
- осуществляют разработку документов Учреждения в сфере противодействия коррупции и инициируют актуализацию документов Учреждения в связи с изменением антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

3) Структурные подразделения Учреждения и непосредственно сотрудники осуществляют соблюдение и исполнение принципов и требований Антикоррупционной политики Учреждения в своей текущей деятельности.

6. Обязанности сотрудников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.

Общие обязанности сотрудников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

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

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

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о случаях склонения сотрудника к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о ставшей известной сотруднику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

д) сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у сотрудника конфликте интересов.

7. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

Все сотрудники Учреждения должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства РФ, в том числе Уголовного кодекса РФ, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Томской области от 07.07.2009 № 110-ОЗ «О противодействии коррупции в Томской области» иных локальных актов Учреждения.

Все сотрудники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

Лица, виновные в нарушении требований Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности.

Учреждение вправе проводить служебные проверки по каждому обоснованному подозрению или установленному факту коррупции в рамках, допустимых законодательством Российской Федерации.

8. Перечень реализуемых учреждением антикоррупционных направлений и мероприятий.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и утверждение Кодекса этики и служебного поведения сотрудников ОГБУ «Аграрный центр Томской области»
	Ознакомление под роспись сотрудников Учреждения с Кодексом этики и служебного поведения сотрудников ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

	Разработка и внедрение Положения о конфликте интересов ОГБУ «Аграрный центр Томской области»
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки (приложение № 1)
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора сотрудников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования сотрудниками Учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения
Обучение и информирование сотрудников	Ежегодное ознакомление сотрудников под роспись с введенными нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждение
	Организация индивидуального консультирования сотрудников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение внутреннего контроля и аудита учреждения требованиям антикоррупционной политики учреждения	Осуществление регулярного контроля, в т.ч. данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к антикоррупционной политике учреждения утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий на определенный срок (1-2 года).

9. Закупочная деятельность и взаимодействие с контрагентами.

Учреждение декларирует открытую и конкурентную систему проведения закупочных процедур и при этом устанавливает:

- тщательное планирование потребности в продукции, услугах;
- анализ рынка;
- информационную открытость закупки;
- равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки;
 - честный и разумный выбор наиболее предпочтительных предложений при комплексном анализе выгод и издержек (прежде всего цены и качества продукции);
 - целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (с учетом, при необходимости, стоимости жизненного цикла закупаемой продукции) и реализации мер, направленных на сокращение издержек Института;
- отсутствие ограничения допуска к участию в закупке.
- обеспечение гласности и прозрачности закупок, предотвращение коррупционных проявлений, конфликта интересов и иных злоупотреблений.

Учреждение стремится иметь деловые отношения с контрагентами, поддерживающими Антикоррупционную политику Учреждения, и контрагентами, декларирующими неприятие коррупции.

В Учреждения разработана антикоррупционная оговорка (Приложение №1). Внедряется практика подписания антикоррупционной оговорки с контрагентами при заключении договоров.

Учреждение проводит разъяснительную работу с кураторами договоров и контрагентами при отказах от подписания антикоррупционных оговорок.

Учреждение заявляет, что отказывается от стимулирования каким-либо образом сотрудников контрагентов, в том числе путем предоставления денежных сумм, подарков, безвозмездного выполнения в их адрес работ (услуг) и другими, не поименованными здесь способами, ставящего работника контрагента в определенную зависимость и направленного на обеспечение выполнения этим работником каких-либо действий в пользу Учреждения.

Учреждение декларирует проведение прозрачной финансовой деятельности с контрагентами и поддерживает государственную политику по выводу национальной экономики и ее стратегических отраслей из офшорной тени.

Ответственными за внедрение и реализацию Антикоррупционной политики Института, осуществляются мероприятия по сбору, проверке, консолидации информации в отношении всей цепочки собственников участников/потенциальных участников закупок, включая бенефициаров (в том числе конечных), а также сведений о составе исполнительных органов участников/потенциальных участников закупок, в том числе зарегистрированных в офшорных зонах.

10. Антикоррупционный мониторинг.

Антикоррупционный мониторинг в Учреждение включает мониторинг антикоррупционных мер и мероприятий, проводимых в рамках реализации Антикоррупционной политики Учреждения, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

Основными направлениями антикоррупционного мониторинга являются:

- обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы документов Учреждения;
- изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждение и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- анализ исполнения антикоррупционных мероприятий, предусмотренных организационно-распорядительными документами Учреждения;
- изучение и анализ статистической отчетности о выявленных в Учреждение фактах коррупции, оценка и прогноз коррупциогенных факторов и сигналов;
- анализ жалоб и обращений физических и юридических лиц о коррупционных проявлениях в Учреждение;
- изучение и анализ принимаемых в Учреждение мер по противодействию коррупции и т.д.

11. Рассмотрение и разрешение информации о возможных фактах коррупции.

Учреждение декларирует открытость в борьбе с коррупцией.

Учреждение осуществляет разрешение обращений сотрудников Учреждения, контрагентов и иных (физических и юридических) лиц о фактах коррупции.

В Учреждение осуществляется прием обращений о фактах коррупции по телефону (номер телефона указывается на официальном сайте Учреждения в сети интернет), а также посредством почты и при личном приеме.

Учреждения стремится к созданию эффективной системы рассмотрения и разрешения обращений о фактах коррупции в Учреждение, подготовке ответов в кратчайшие сроки.

Учреждение стремится к созданию комплекса эффективных мер по проверке информации о возможных фактах коррупции, а в случае их подтверждения к устранению (минимизации) их последствий и причин, им способствующих.

12. Управление конфликтом интересов.

В Учреждение декларируется проведение мероприятий по соблюдению норм корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения и урегулированию конфликта интересов.

Учреждение осуществляет реализацию мер по недопущению возникновения конфликта интересов, которые направлены на исключение возможности получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у сотрудников Учреждения, или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения.

Учреждение стремится к недопущению и своевременному разрешению предконфликтных ситуаций среди сотрудников Учреждения.

Учреждение устанавливает меры корпоративного воздействия (ответственности) к работникам Учреждения за убытки, причиненные вследствие их неправомерных действий в условиях конфликта интересов.

Ответственные за внедрение и реализацию Антикоррупционной политики Учреждения обеспечивают работу по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интереса.

13. Участие в политической деятельности.

Учреждение не осуществляет самостоятельно или через своих сотрудников финансирование политических партий, общественных объединений в целях получения или сохранения преимущества в коммерческой деятельности.

Сотрудники Учреждения вправе участвовать в общественных объединениях, таких как политические партии, общественные организации, общественные движения, фонды, и иных некоммерческих организациях, созданных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также в международных общественных объединениях, целью которых не является получение или сохранение преимущества для Учреждения в коммерческой деятельности.

Сотрудникам Учреждения при участии в общественных объединениях запрещается предлагать, давать, обещать, или совершать платежи, вносить имущество, дарить подарки и т.д. от имени Учреждения с целью получения или сохранения преимущества для Института в коммерческой деятельности.

Сотрудники Учреждения самостоятельно несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за участие в общественных организациях.

14. Взаимодействие с государственными служащими.

Учреждение не осуществляет самостоятельно или через своих сотрудников оплату любых расходов (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату лечения, развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения или сохранения преимущества для Учреждения в коммерческой деятельности.

Сотрудники Учреждения при взаимодействии с государственными служащими обязаны соблюдать положения настоящей Антикоррупционной политики.

Сотрудники Учреждения самостоятельно несут ответственность за коррупционные проявления при взаимодействии с государственными служащими в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15. Профилактика коррупции, правовое просвещение и формирование основ законопослушного поведения сотрудников Учреждения.

Учреждение создает и совершенствует работу раздела «Антикоррупционная политика» на интернет-сайте Учреждения по электронному адресу <http://www.agroconsul.tomsk.ru/>, в рамках которого размещается информация о принятых в Учреждение документах, направленных на борьбу с коррупцией, о проводимых в Учреждение мероприятиях по противодействию коррупции, ее профилактике, правовому просвещению и формированию основ законопослушного поведения сотрудников Учреждения.

Учреждение декларирует необходимость проведения периодических семинаров и тренингов в очной и/или дистанционной форме по вопросам формирования нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

Учреждение проводит вводный инструктаж по положениям Антикоррупционной политики Учреждения и связанных с ней документов для всех вновь принятых сотрудников Учреждения, а также анкетирование и тестирование сотрудников Учреждения по вопросам отношения к коррупционным проявлениям.

Учреждение заявляет о том, что ни один сотрудник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, даже если в результате такого отказа у Учреждения возникли, в том числе, упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

Учреждение стимулирует сотрудников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных проявлениях в Учреждение.

Учреждение требует от своих сотрудников соблюдения Антикоррупционной политики Учреждения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Все работники Учреждения должны руководствоваться Антикоррупционной политикой Учреждения и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования. С каждым сотрудником Института при заключении трудового договора в обязательном порядке подписывается соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики Учреждения (Приложение № 2).

Соблюдение работниками Учреждения принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при выдвижении на вышестоящие должности.

16. Ответность.

Ответность о реализации Учреждением и о соответствии деятельности Учреждения принципам и требованиям Антикоррупционной политики и нормам применимого антикоррупционного законодательства осуществляется посредством антикоррупционного мониторинга, результаты которого оформляются один раз в год.

17. Внесение изменений в Антикоррупционную политику.

При выявлении недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политики Учреждения либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации, директор Учреждения организует выработку и реализацию плана действий по актуализации Антикоррупционной политики Учреждения.

Приложение № 1
к Антикоррупционной политике
ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Антикоррупционная оговорка

«При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны, их работники не осуществляют действий, квалифицируемых применимым законодательством, как коррупционные, в том числе дачу, получение взятки, посредничество во взяточничестве, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или передачу ценностей, прямо или косвенно, в любой форме, в том числе в виде подарков, предоставления прав, услуг, имущества любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества и выгоды для себя или третьих лиц или иные неправомерные цели»

Приложение № 2
к Антикоррупционной политике
ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Соглашение

**о соблюдении требований Антикоррупционной политики областного
государственного бюджетного учреждения «Аграрный центр Томской области»
(ОГБУ «Аграрный центр Томской области»)**

г. Томск

«__» _____ 201__ г.

Областное государственное бюджетное учреждение «Аграрный центр Томской области», в лице директора Кузнецовой Надежды Владимировны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____,
именуемый/ая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. «Работник» ознакомлен с Антикоррупционной политикой ОГБУ «Аграрный центр Томской области», утвержденной директором ОГБУ «Аграрный центр Томской области» «__» _____ 201__ г. (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, т.е. - 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 ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в целях безвозмездного или с использованием преимуществ 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 оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3. «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени ОГБУ «Аграрный центр Томской области» осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

4. «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит начисление премии или не начисляет премию 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 представление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

Соблюдение «Работником» принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при выдвижении «Работника» на замещение вышестоящих должностей.

7. «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики вступает в силу с «__» _____ 201__ г., и действует до прекращения (расторжения) трудового договора № __ от «__» _____ 201__ г.

9. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политики является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр соглашения о соблюдении требований Антикоррупционной политики хранится у «Работодателя» в личном деле работника, второй - у «Работника».

«Работодатель»
Директор
ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Н.В.Кузнецова
«__» _____ 201__ г.

«Работник»

(Ф.И.О)

(подпись

работника)

(дата и место рождения, паспортные данные)

«__» _____ 201__ г.

Приложение № 2
к приказу № 20 од от «28» ноября 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
«29» декабря 2014 г.
Директор Кузнецова Н.В.



КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АГРАРНЫЙ ЦЕНТР ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»

Проведено обсуждение с профсоюзной
организацией работников с размещением
на официальном сайте
ОГБУ «Аграрный центр Томской области»


_____ председатель
профсоюзной организации Петрова М.Е.

г. Томск

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее так же Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», закона Томской области от 07.07.2009 № 110-ОЗ «О противодействии коррупции в Томской области», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Томской области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах, нормах российского общества и государства, и распространяет свое действие на всех работников ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее также работники).

1.2. Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее также Кодекс), представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

1.3. 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 настоящего Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета ОГБУ «Аграрный центр Томской области», доверие граждан к государственным органам и учреждениям, обеспечение единых норм поведения работников государственных учреждений.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

Кодекс служит основой для формирования должной морали в работе государственных учреждений, уважительного отношения к работникам государственных учреждений в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников государственных учреждений, их самоконтроля.

1.5. Вновь принятый работник ОГБУ «Аграрный центр Томской области» обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников государственных учреждений

2.1 Основные принципы служебного поведения работников государственных учреждений являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с

нахождением их на работе в государственном учреждении.

2.2. Работники государственных учреждений, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения и работников государственных учреждений;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику государственного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника государственного учреждения;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в государственных учреждениях;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником государственного учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

и) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и органов местного

самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих, муниципальных служащих, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника государственного учреждения;

р) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных заимствований, государственного долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

у) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Работники государственного учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, Устав Томской области, законы Томской области, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Томской области.

Работники государственного учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.4. Работники государственного учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники государственного учреждения при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность в государственном учреждении и исполнении должностных обязанностей работник государственного учреждения обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.6. Работник государственного учреждения обязан представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе.

2.7. Работнику государственного учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные работником государственного учреждения в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения и передаются

работником государственного учреждения по акту в Учреждение, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

2.8. Работнику государственного учреждения запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

2.9. Работники государственного учреждения вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликта интересов.

2.10. Работники государственного учреждения могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работники государственного учреждения обязаны принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.11. Работники государственного учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам государственного учреждения, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо его структурном подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.12. Работники государственного учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам государственного учреждения, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников государственного учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.13. Работники государственного учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам государственного учреждения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных ему сотрудников, нарушающих этические нормы и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников государственного учреждения

3.1. В служебном поведении работником государственного учреждения 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 работник государственного учреждения воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения на рабочем месте, в помещениях, занимаемых Учреждением, а также во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Работники государственных учреждений должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. В целях поддержания порядка, деловой атмосферы в служебных помещениях работник государственного учреждения должен содержать свое рабочее место в надлежащем состоянии, не допускать беспорядка в рабочей документации.

3.5. Внешний вид работников государственных учреждений при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником государственного учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении работников ОГБУ «Аграрный центр Томской области», замещающих должности в Учреждении, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику государственного учреждения мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работниками государственного учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА
ПО ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ
О. С. Юй



Приложение № 3
к приказу от «28» ноября 2014 г. № 200д

УТВЕРЖДЕНО
«19» *ноября* 2015г.
Директор Кузнецова Н.В.



Положение о конфликте интересов ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Проведено обсуждение с профсоюзной организацией работников с размещением на официальном сайте ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

M.E. председатель
профсоюзной организации Петрова М.Е.

г. Томск

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов сотрудников ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Томской области от 07.07.2009 № 110-ОЗ «О противодействии коррупции в Томской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Используемые в Положении понятия и определения:

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

- личная заинтересованность сотрудника (представителя организации) – заинтересованность сотрудника (представителя организации), связанная с возможностью получения сотрудником (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.

- Положение – это внутренний документ ОГБУ «Аграрный центр Томской области», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Управление конфликтом интересов в ОГБУ «Аграрный центр Томской области» основывается на следующих основных принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОГБУ «Аграрный центр Томской области» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ОГБУ «Аграрный центр Томской области» и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен).

3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

3.1. В ОГБУ «Аграрный центр Томской области» установлены следующие виды раскрытия 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.

3.2. С целью оценки серьезности возникающих для ОГБУ «Аграрный центр Томской области» и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в ОГБУ «Аграрный центр Томской области» используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;

- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОГБУ «Аграрный центр Томской области»;
- увольнение сотрудника из ОГБУ «Аграрный центр Томской области» по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ОГБУ «Аграрный центр Томской области» и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.3. ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с Антикоррупционной политикой ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее – Антикоррупционная политика), Кодексом этики и служебного поведения ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее - Кодекс) и настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сотрудников содержания Антикоррупционной политики, Кодекса и настоящего Положения;
- создает комиссию по урегулированию конфликта интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Обязанность сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Сотрудники ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОГБУ «Аграрный центр Томской области» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- проинформировать в письменной форме директора ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (либо лицо его замещающее) о возникновении, либо потенциальном возникновении конфликта интересов. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Антикоррупционной политикой, Кодексом и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

5.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор ОГБУ «Аграрный центр Томской области», либо лицо его замещающее).

5.2. Полученная информация о возникшем (имеющемся) конфликте интересов урегулированию конфликта интересов передается должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов на рассмотрение Комиссии по урегулированию конфликта интересов ОГБУ «Аграрный центр Томской области» (далее – Комиссия).

5.3. Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов ОГБУ «Аграрный центр Томской области», которое утверждается директором ОГБУ «Аграрный центр Томской области». Состав комиссии утверждается приказом директора ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

5.4. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора ОГБУ «Аграрный центр Томской области». Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в течение пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

5.5. В случае выявления конфликта интересов в ОГБУ «Аграрный центр Томской области», директор в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении

заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА
ПО ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ
О. С. Юй

