

Утверждаю
Директор ГУП Орловской области
«Орелфармация»

Сафоновский А.А.

2014 г



**Антикоррупционная политика
ГУП Орловской области «Орелфармация»**

1. Общие положения

1.1. Настоящая антикоррупционная политика (далее – политика) является базовым документом ГУП Орловской области «Орелфармация» (далее – предприятие), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства, работниками предприятия и иными лицами, которые могут действовать от имени предприятия.

1.2. Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ГУП Орловской области «Орелфармация» и другими внутренними документами предприятия.

1.3. Содержание антикоррупционной политики предприятия определяется спецификой предприятия и особенностями условий, в которых оно функционирует.

2. Термины и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение 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 предприятия, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

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

Взятка - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Конфликт интересов - применительно к организациям, осуществляющим фармацевтическую деятельность, под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

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 общества или государства

Антикоррупционный мониторинг - мониторинг, проводимых на предприятии 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 наблюдений; 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

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 предприятия, его близких родственников в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ. Не являются личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности

Положение о порядке проведения закупок товаров, работ, услуг для нужд Государственного унитарного предприятия Орловской области «Орелфармация», разработанное в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011г. №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и регламентирует закупочную деятельность предприятия, устанавливает требования к закупке, порядок подготовки и проведения процедур закупки, способы закупки и условия их применения, порядок заключения и исполнения договоров, а также иные, связанные с обеспечением закупки положения.

Предконфликтная ситуация - ситуация, при которой у работника предприятия, а также организатора закупок или его представителей, при осуществлении ими своей служебной или профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ГУП Орловской области «Орелфармация» - создана в целях реализации мероприятий по противодействию коррупции.

3. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

3.1. Политика отражает приверженность ГУП Орловской области «Орелфармация» и ее руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности, а также стремление к усовершенствованию корпоративной культуры, поддержанию деловой репутации предприятия на должном уровне.

3.2. ГУП Орловской области «Орелфармация» ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения предприятия, руководства и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;

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

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

- установить обязанность работников предприятия знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные мероприятия по предотвращению коррупции.

4. Основные принципы противодействия коррупции

Система мер предприятия по противодействию коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

4.1. Принцип соответствия политики предприятия действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к предприятию.

4.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства предприятия в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутрипроизводственной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников предприятия 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 предприятия, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности предприятия коррупционных рисков.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение предприятием 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 предприятия вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

4.7. Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров о принятых предприятием антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

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 политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники предприятия, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

6. Определение должностных лиц предприятия, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

Ответственность за реализацию антикоррупционной политики предприятия возлагается на комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ГУП Орловской области «Орелфармация».

Функции комиссии:

- разработка и представление на утверждение директору проектов локальных нормативных актов предприятия, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками предприятия;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение 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 предприятия или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности предприятия по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству предприятия.

7. Закрепление обязанностей работников предприятия, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Общие обязанности работников предприятия в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени предприятия;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени предприятия;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами предприятия или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю или комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений разрабатывается Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

С каждым работником предприятия оформляется соглашение о соблюдении принципов и требований Антикоррупционной политики предприятия и норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора.

Форма соглашения – приложение к настоящей политике

8. Перечень основных антикоррупционных мероприятий предприятия

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников предприятия
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью предприятия, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о

	<p>коррупционных правонарушений в деятельности предприятия, от формальных и неформальных санкций</p> <p>Заполнение декларации о конфликте интересов</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности предприятия, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p> <p>Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции предприятия</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита предприятия требованиям антикоррупционной политики предприятия	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур, в том числе по закупочной деятельности (Положение о порядке проведения закупок товаров, работ, услуг для нужд Государственного унитарного предприятия Орловской области «Орелфармация»</p> <p>Осуществление регулярного внутреннего аудита, контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования.</p>
Привлечение экспертов	Периодическое проведение внешнего аудита
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции</p> <p>Подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции</p>

Антикоррупционные мероприятия предприятия осуществляются в соответствии с утвержденным директором предприятия планом.

9. Оценка коррупционных рисков

9.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности предприятия, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками предприятия коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды предприятием.

9.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность предприятия в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить критические точки - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено предприятием или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;
- должности предприятия, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц предприятия необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить карту коррупционных рисков предприятия - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений.

Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков для каждой критической точки.

В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;
- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри предприятия;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников предприятия (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

10.1. Применительно к организациям, осуществляющим фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 323-ФЗ). В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона N 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного

преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ обязывает фармацевтических работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- фармацевтический работник обязан проинформировать руководителя аптечной организации, в которой он работает;

- руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации.

Руководители аптечных организаций представляют информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Минздрава России по урегулированию конфликта интересов при осуществлении фармацевтической деятельности.

10.2. Организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

Основной задачей деятельности предприятия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников предприятия является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов работников предприятия положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) предприятием.

Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

При установлении конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ работника предприятия или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с

интересами предприятия;

- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

В каждом конкретном случае по договоренности предприятия и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов принимают специалист по кадрам (при приеме на работу), непосредственный руководитель или секретарь комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия.

11. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы предприятия

В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру предприятия разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников предприятия.

Кодекс закрепляет основные ценности и принципы, которые предприятие намерено культивировать в своей деятельности:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

12. Обучение и консультирование работников предприятия

Предприятием организуется обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Обязанность организации обучения и консультирования работников предприятия возлагается на комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия.

Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами предприятия по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности предприятия;

- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;

- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников предприятия с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

Бухгалтерский учет, внутренний контроль хозяйственных операций и аудит на предприятии осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете".

Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой предприятия, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности предприятия;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

14. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

Антикоррупционная работа, при взаимодействии с организациями-контрагентами, осуществляется по следующим направлениям.

14.1. Установление и сохранение деловых отношений с теми организациями, 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.

При этом предприятием проводятся специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения предприятия в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами - 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.

14.2. Распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются предприятием. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

15. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

15.1. Работникам предприятия запрещается любое незаконное и неэтичное поведение при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

На государственных служащих распространяется ряд специальных

антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений.

Ограничения установлены в отношении возможности получения государственными служащими подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

В отношении гражданских служащих. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа.

15.2. Работникам предприятия запрещаются предложения и попытки передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

В соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на предприятие налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

15.3. Предотвращение конфликта интересов

В соответствии с действующим законодательством государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Под конфликтом интересов при этом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Работникам предприятия запрещается делать проверяющим любые предложения, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу на предприятие государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о заключении предприятием контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

15.4. При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими проверяемой организации рекомендуется незамедлительно обратиться по телефону "горячей линии" или по соответствующему адресу электронной почты в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия. Контактная информация в обязательном порядке размещается на сайте каждого государственного органа в подразделе "противодействие коррупции". В случае испрашивания или вымогательства

взятки организация также может обратиться непосредственно в правоохранительные органы.

Кроме того, при нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, административные регламенты исполнения государственных функций, принимаемые федеральными государственными органами, в обязательном порядке содержат информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

16. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

16.1. Предприятие принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых предприятию (работникам предприятия) стало известно.

Обязанность сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно предприятию, возлагается на комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия.

16.2. Предприятие принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

16.3. Предприятие принимает на себя обязательство содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности предприятия по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

16.4. Предприятие принимает на себя обязательство содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

16.5. Руководство предприятия и его работники принимают на себя обязательство оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

16.6. Руководство предприятия и его работники принимают на себя обязательство не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

17. Оповещение о недостатках политики

Любой работник предприятия или иное лицо в случае появления сомнений в правомерности или в соответствии целям, принципам и требованиям Политики своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников предприятия, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с ГУП Орловской области «Орелфармация», может сообщить об этом своему непосредственному руководителю, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации или в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов предприятия.

18. Внесение изменений

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней антикоррупционных мероприятий, либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации директор ГУП Орловской области «Орелфармация» организует выработку и реализацию плана действий по пересмотру и изменению настоящей Политики и/или антикоррупционных мероприятий.

19. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящей политики

19.1. Руководство предприятия и работники всех его подразделений, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

19.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе ГУП Орловской области «Орелфармация», правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Уставом предприятия, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Соглашение
о соблюдении требований Антикоррупционной политики
ГУП Орловской области «Орелфармация»

Работодатель: ГУП Орловской области «Орелфармация»

Работник: _____

Государственное унитарное предприятие Орловской области «Орелфармация», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сафоновского А.А., действующего на основании Устава с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Работник ознакомлен с Антикоррупционной политикой ГУП Орловской области «Орелфармация», утвержденной приказом от _____ 2014 года № ____ (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.
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 ГУП Орловской области «Орелфармация» 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 Российской Федерации 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, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.
6. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, и иной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
7. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политикой вступает в силу с «___» _____ 2014 года, и действует до прекращения (расторжения) трудового договора № _____ от «___» _____ года.
8. Настоящее соглашение о соблюдении требований Антикоррупционной политикой 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.

9. Реквизиты и подписи сторон:
Директор ГУП Орловской области
«Орелфармация

А.А. Сафоновский

(ФИО работника)

(подпись)