

Фонд капитального ремонта Тульской области

ПРИКАЗ

15.08.18

№ 177/3

г. Тула

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Фонда капитального ремонта Тульской области, Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Фонда капитального ремонта Тульской области

В целях реализации Федерального Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Фонда капитального ремонта Тульской области (Приложение 1);
2. Утвердить Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Фонда капитального ремонта Тульской области (Приложение 2);
3. Определить лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений начальника юридического отдела – Шумейко Сергея Владимировича;
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель генерального директора



К.А. Игнатчик

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ФОНДА КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ (ДАЛЕЕ - ФОНД)**

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Фонда (далее - Положение) разработано и утверждено в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Фонда.

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

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Фонда, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Фонда.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Фонда понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Фонда вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов.

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Фонде осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

3. Обязанности работника Фонда в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Работник Фонда при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Фонда, прежде всего в отношении целей его деятельности;

- руководствоваться интересами Фонда без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; - сообщать работодателю о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Фонда при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Фонда или допускать их использование в целях, помимо тех целей, которые предусмотрены учредительными документами Фонда. 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Фонда.

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Фонда сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту.

4.2. Указанное в пункте 4.1 настоящего Положения сообщение работника Фонда передается лицу, ответственному за прием документов в Фонде, и подлежит регистрации в течение двух рабочих.

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Фонде.

5.1. Работники Фонда обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Фонде могут быть:

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

- добровольный отказ работника Фонда 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 Фонда;

- перевод работника Фонда на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключаящих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Фонда от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Фонда;

- увольнение работника Фонда по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Фонда, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

6. Ответственность работников Фонда за несоблюдение настоящего Положения.

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику Фонда могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;

- 2) выговор;

- 3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Фонда капитального ремонта Тульской области (далее - Фонд)

1. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников (далее по тексту - Кодекс, сотрудники), разработан во исполнение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники.

1.3. Лицо, поступающее на работу в Фонд, обязано руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности.

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

2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников.

2.1. Предусмотренные настоящим Кодексом принципы служебного поведения являются основой поведения сотрудников в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в Фонде.

2.2. Сотрудники призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как учреждения, так и сотрудников;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

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

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

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном и добросовестном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения или его руководителя, если это не входит в должностные обязанности сотрудника;

- уважительно относиться к деятельности представителей СМИ по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.3. Сотрудники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Тульской области, должностные инструкции, локальные акты.

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

2.5. Сотрудники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;

- не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.7. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должны своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников.

3.1. В служебном поведении сотруднику 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 сотрудники должны воздерживаться от:

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

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

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

- курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

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

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

4.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение сотрудниками положений Кодекса влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение сотрудниками положений Кодекса учитывается для выдвижения на вышестоящие должности, а также при принятии решения о поощрении или о применении дисциплинарного взыскания.