

СОГЛАСОВАНО

Мнение профсоюзной организации в
письменной форме учтено
Протокол от 28.05.2019 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Регионального
центра трудовых ресурсов
от 29.05.2019 № 52

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Государственного бюджетного учреждения

дополнительного профессионального образования Самарской области
«Региональный центр развития трудовых ресурсов»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «региональный центр развития трудовых ресурсов» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящая антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Самарской области от 10.03.2009 № 23-ГД «О противодействии коррупции в Самарской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Формирование у работников Учреждения единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

2.2. Минимизация риска вовлечения Учреждения и его работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность.

2.3. Предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения.

2.4. Установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей антикоррупционной политики, ключевые нормы антикоррупционного законодательства.

2.5. Формирование антикоррупционного корпоративного сознания.

3. Используемые понятия и определения

3.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или

для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупцией также является совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

3.2. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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.

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

3.4. Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

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

3.7. 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 (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

3.8. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации (часть 1 статьи 10 Федерального закона Российской Федерации «О противодействии коррупции»).

3.9. Личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (часть 2 статьи 10 Федерального закона Российской Федерации «О противодействии коррупции»).

3.10. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных

представителей) несовершеннолетних обучающихся (статья 2 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11. Аффилированные лица – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц. Аффилированными лицами юридического лица являются:

- член его коллегиального органа управления, член его коллегиального исполнительного органа;
- лицо, осуществляющее полномочия его единоличного исполнительного органа;
- лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо;
- лица, которые имеют право распоряжаться более чем 20% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица;
- юридическое лицо, в котором данное юридическое лицо имеет право распоряжаться более чем 20% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица.

По смыслу действующего антикоррупционного законодательства к числу аффилированных лиц следует отнести также членов семьи или лиц, близкого родства или свойства к лицам указанных выше категорий, а также граждан или организаций, с которыми работник соответствующей должности связан финансовыми или иными обязательствами.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

4.1. 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 организации.

4.2. Принцип личного примера руководства.

Директор и иные руководящие работники Учреждения должны формировать этический стандарт нетерпимости к коррупции (в любых ее формах и проявлениях), подавая

пример своим поведением, создавать внутриорганизационную систему предупреждения и противодействия коррупции.

4.3. Принцип вовлеченности работников.

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

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

4.6. Принцип неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.7. Принцип открытости бизнеса.

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

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, подпадающих под ее действие

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

6. Определение должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции

6.1. В целях реализации мер по профилактике и предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении приказом директора Учреждения назначается лицо, ответственное за противодействие коррупции.

6.2. Ответственный за противодействие коррупции в Учреждении имеет право проводить антикоррупционные мероприятия, предусмотренные законодательством и настоящей политикой, в отношении всех работников Учреждения, в том числе занимающих руководящие должности.

6.3. Основными задачами ответственного за противодействие коррупции являются:

- выявление, изучение и устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- разработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в Учреждении, снижение в нем коррупционных рисков;
- создание единой общей системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- антикоррупционная пропаганда.

6.4. Функции ответственного за противодействие коррупции:

- координация деятельности Учреждения по устраниению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений;
 - разработка рекомендаций для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения;
 - взаимодействие с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений;
 - недопущение составления работниками Учреждения неофициальной отчетности и использования поддельных документов;
 - предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
- 6.5. Обязанности ответственного за противодействие коррупции:

- разработка и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- 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 Учреждения или иными лицами;
- 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 Учреждения 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 директору Учреждения.

7. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Работники Учреждения обязаны:

- 7.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- 7.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- 7.3. незамедлительно информировать лицо, ответственное за противодействие коррупции о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения об уведомлении представителя работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7.4. незамедлительно информировать лицо, ответственное за противодействие коррупции о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

7.5. сообщать непосредственному руководителю или лицу, ответственному за противодействие коррупции о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

7.6. отказываться от получения 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);

7.7. не допускать составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация, когда работник Учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

8.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Процедура раскрытия конфликта интересов:

8.2.1. Сведения о конфликте интересов в письменном виде по утвержденной форме (Приложение № 1) передаются работником своему непосредственному руководителю.

8.2.2. Непосредственный руководитель работника, подавшего сведения о конфликте интересов, совместно с директором Учреждения, юрисконсультом и лицом, ответственным за противодействие коррупции в Учреждении тщательно проверяют поступившую информацию с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы уполномоченные лица могут прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.3. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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;

- ограничение на принятие единоличных решений.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

8.4. Конфликт интересов может принимать множество различных форм. В приложении № 2 содержится примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов.

9. Ответственность Учреждения и работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

9.1. Учреждение несет ответственность:

- если от имени или в интересах Учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к Учреждению могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к Учреждению не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение Учреждение (статья 14 Федерального закона «О противодействии коррупции»);

- за незаконное вознаграждение от имени Учреждения (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах Учреждения должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации,

иностранным 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 Учреждения должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на Учреждение административного штрафа (статья 19.28 КоАП РФ);

- за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего (статья 19.29 КоАП РФ).

9.2. Работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. В частности, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- 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 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения директором Учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

10. Заключительные положения

- 10.1. План реализации антикоррупционных мероприятий утверждается ежегодно.
- 10.2. Настоящая антикоррупционная политика вступает в силу с момента утверждения и действует в течение неопределенного срока.
- 10.3. Внесение изменений и дополнений в настоящую антикоррупционную политику осуществляется путем подготовки проекта политики в новой редакции.

РАЗРАБОТАНО
Юрисконсульт


(подпись)

И.С. Ширяева

«28» мая 2019г.

Приложение № 1
к антикоррупционной политике

Директору
Регионального центра трудовых ресурсов
Е.С. Галкиной

Копия:

непосредственному руководителю:
заведующему отделом, главному бухгалтеру

от

фамилия, инициалы работника

должность работника

наименование структурного подразделения

У В Е Д О М Л Е Н И Е
о возникновении личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов
работника Регионального центра трудовых ресурсов

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1.

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2.

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3.

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

подпись работника

«_____» 20____ г.

Приложение № 2
к антикоррупционной политике

Примерный перечень 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 Учреждения, принимающий решения об организации образовательного мероприятия, заключает договор на организацию образовательного мероприятия в каком-либо городе с организацией, в которой руководителем выступает его близкий родственник.

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

2. Работник организации 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, являющейся аффилиированной с организацией А.

Пример: работник Учреждения, ответственный за реализацию платных дополнительных образовательных услуг, выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся аффилиированной с Учреждением. При этом трудовые обязанности этого сотрудника по основному месту работы 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 аффилиированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет долями в уставном капитале организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Учреждения принимает решение о привлечении организации Б для выполнения платных услуг или производства работ, например, проведение технического обслуживания компьютеров.

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.

5. 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: главный бухгалтер Учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности главного бухгалтера Учреждения входит принятие решений о привлечении заемных средств.

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

6. 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 Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит решение вопроса о заключении договора на поставку товаров для обеспечения деятельности организации А,

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.

7. 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 (ревизор) организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего коллеги (бухгалтера), при этом в полномочия работника (ревизора) входит ежегодный контроль финансово-хозяйственной деятельности.

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.

8. 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 на изготовление декораций с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

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

9. 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 закупкой оборудования, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении необходимого оборудования организации, руководителем которой является его друг.

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.