

Утверждаю

Генеральный директор

ПАО «Завод Атлант»

Данилов В.Д.

«02» сентября 2019г.



**Стандарты и процедуры
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников
предприятия**

1. Общие положения

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

1.2. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников предприятия (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.3. Важнейшей мерой по противодействию коррупции на предприятии является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, которые являются системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности предприятия.

1.4. Соблюдение этических правил и норм не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а определяют нравственную сторону его трудовой деятельности, устанавливают, четкие этические нормы служебного поведения.

1.5. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на предприятие функций, основываются на открытости, признании взаимных интересов и соблюдения требований закона.

1.6. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники предприятия.

1.7. Стандарты устанавливаются на основании Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ним иных законодательных и локальных актов, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – это деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, 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 – это деятельность предприятия, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Взятка – принимаемые должностным лицом материальные ценности (предметы, деньги, услуги, иная имущественная выгода) за действие либо бездействие в интересах взяткодателя, которое это лицо не могло или не должно было совершить в силу своего служебного положения.

Дача взятки – незаконное вручение, передача материальных ценностей или предоставление выгод имущественного характера должностному лицу лично или через посредника за совершение действий (бездействия), входящих в служебные полномочия должностного лица, в пользу взяткодателя или представляемых им лиц.

Взятничество – это получение должностным лицом любым путем и в любой форме материальных ценностей или предоставление ему материальных благ за совершение (или не совершение) в интересах взяткодателя действий, входящих в компетенцию данного должностного лица.

Посредничество взятки – то есть непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки.

Вымогательство взятки – это требование должностного лица передать ему материальные ценности или организовать для него получение имущественной выгоды под угрозой совершения им действий, которые нарушат права и законные интересы взяткодателя, либо искусственное преднамеренное создание условий, в которых потерпевший будет вынужден дать взятку, чтобы избежать неблагоприятных последствий для себя.

Коммерческий подкуп – это 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 (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

3. Основные ценности стандартов

3.1. При осуществлении своей деятельности работник предприятия руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

3.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

3.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности предприятия. Вся деятельность предприятия осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

4. Законность и противодействие коррупции

4.1. Приоритетом в деятельности предприятия является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

4.2. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и обязательному дисциплинарному взысканию.

4.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации предприятия является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности предприятия. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

4.4. На предприятии недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

5. Обращение с подарками

5.1. Обращение с подарками основано на следующих принципах: законности, ответственности, уместности.

5.2. Предоставление или получение подарка допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

5.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением предприятием своей деятельности.

5.4. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно или косвенно повлиять на осуществление работниками предприятия своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

6. Недопущение конфликта интересов

6.1. Предприятие прикладывает все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Во избежание конфликта интересов, работники предприятия обязаны следовать Положению о конфликте интересов.

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

6.3. Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

6.4. Выявление конфликтов интересов в деятельности предприятия и ее сотрудников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда сотрудник предприятия уже видит возможность извлечь выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Применение предприятием своевременных мер тем или иным образом способствуют предотвратить правонарушения и избежать причинение вреда.

6.5. Конфликт интересов может привести к нарушению конфиденциальной информации с использованием конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему использованию собственности, материальных ценностей предприятия. Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества.

6.6. Во избежание конфликта интересов, работники предприятия обязаны руководствоваться следующим порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов на предприятии:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- в письменной форме уведомлять комиссию по противодействию коррупции о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

- действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами, установленными кодексом этики и служебного поведения работников предприятия.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять изменении должностного или служебного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в

установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Непринятие работником (сотрудником) предприятия, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение должностного лица в соответствии с законодательством РФ. При выполнении должностных обязанностей работник предприятия вправе использовать имущество предприятие (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

7. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения

7.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника предприятия к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени предприятия.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника предприятия к дисциплинарной ответственности. Так, 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);

- 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 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем предприятия (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу предприятия (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем предприятия (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

8. Конфиденциальность

8.1. Работникам предприятия запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим предприятием. Передача информации внутри предприятия осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

