

ПОЛОЖЕНИЕ «Об антикоррупционной политике»

С изменениями и дополнениями, внесенными Приказом №34-п от 7.04.2017г.,
Приказом №8а-п от 21.01.2019 года.

1. Основные понятия и определения.

1.1. Данное Положение «Об антикоррупционной политике ФГБУ «НП «Югид ва» » (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Коми от 29.09.2008г. №82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми».

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.2.1. **Учреждение** - Федеральное Государственное Бюджетное учреждение «Национальный парк «Югид ва» (ФГБУ «НП «Югид ва»», включая его обособленные структурные подразделения (филиалы).

1.2.2. **Контрагент** - юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

1.2.3. **Коррупция:**

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

1.2.4. **Противодействие коррупции** – деятельность ФГБУ «НП «Югид ва» в пределах его 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.

1.2.5. **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.

1.2.6. **Коммерческий подкуп** - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

1.2.7. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), 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 указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Общие положения

2.1. Антикоррупционная политика ФГБУ «НП «Югид ва» (далее антикоррупционная политика учреждения) представляет собой базовый документ, определяющий основные задачи, направления и ключевые принципы деятельности ФГБУ «НП «Югид ва» (далее - учреждение), направленный на предупреждение, выявление и пресечение коррупционных проявлений в учреждении, соблюдение норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

Целью антикоррупционной политики учреждения является разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников учреждения, контрагентов, к коррупционным проявлениям.

Задачами антикоррупционной политики учреждения являются:

минимизация риска вовлечения работников учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
предупреждение формирования у работников учреждения единообразного понимания позиции учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
антикоррупционный мониторинг на соответствие эффективности мер антикоррупционной политики; формирование антикоррупционного сознания.

К принципам антикоррупционной политики учреждения относятся:

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 учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

2.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики учреждения, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности, выполняемых функций и срока их работы в учреждении.

Руководство учреждения должно использовать антикоррупционную политику учреждения в целях разработки и реализации в учреждении конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции.

Работники учреждения должны использовать антикоррупционную политику учреждения в целях получения сведений об обязанностях, которые могут быть возложены на работников учреждения в связи с реализацией антикоррупционных мер и ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

3. Коррупционные действия

3.1. Дача взятки и посредничество в даче взятки, то есть предоставление или обещание предоставить любую финансовую или иную выгоду/преимущество с умыслом побудить какое-либо лицо выполнить его должностные обязанности ненадлежащим образом, т.е. на более выгодных для дающего условиях и/или с нарушением порядка и процедур, установленных законодательством РФ и/или внутренних нормативных документов Учреждения;

3.2. Получение взятки и посредничество в получении взятки, т.е. получение или согласие получить любую финансовую или иную выгоду/преимущество за исполнение своих должностных обязанностей ненадлежащим образом, т.е. на более выгодных для дающего условиях и/или с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством РФ и/или внутренних нормативных документов Учреждения;

3.3. Использование Учреждением и его работниками для себя или в пользу третьих лиц возможностей, связанных со служебным положением и/или должностными полномочиями, для получения финансовых или иных выгод/преимуществ, не предусмотренных законодательством РФ и/или внутренними нормативными документами Учреждения;

3.4. Иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения и/или общества, и/или государства в целях получения финансовой или иной выгоды/преимуществ.

3.5. Работникам Учреждения запрещается совершать указанные коррупционные действия, в том числе запрещается прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных и прочих формальностей в любой форме, в том числе в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы государственной власти местного самоуправления, государственных и муниципальных служащих, частных компаний и их представителей.

4. Консультирование и обучение работников учреждения

4.1. Одним из основных направлений антикоррупционной политики учреждения является организация обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Обучение всего коллектива должно проводиться 1 раз в год по следующим тематикам:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения;

В зависимости от времени проведения организуются дополнительные 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;

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

5. Общие обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции.

5.1. Работники учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать директора учреждения, в его отсутствие лицо, его замещающее, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора учреждения, в его отсутствие лицо, его замещающее, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;
- сообщить директору учреждения, в его отсутствие лицо, его замещающему, о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

6.1. В целях реализации антикоррупционной политики в учреждении создается комиссия по противодействию коррупции (далее – Комиссия), персональный состав которой утвержден приказом учреждения. Комиссия действует на основании Положения о ней (Приложение 1).

Комиссия в качестве приложения к антикоррупционной политике составляет План антикоррупционных мероприятий (Приложение 2). При составлении плана для каждого мероприятия указываются сроки его проведения и ответственный исполнитель.

7. Периодическая оценка рисков

7.1. Учреждение на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает возможность возникновения коррупционных рисков, характерных для его деятельности.

8. Внутренний контроль и аудит

8.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита учреждения может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, 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 учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, некоторые общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения учреждения, согласно Приложению 3).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств – индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий руководству учреждения и ее работникам следует также обратить внимание на положения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе:

- приобретение, владение или использование имущества, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений;
- сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного документа. Так, в частности, финансовые организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенифициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

9. Сотрудничество с правоохранительными органами

9.1. Сотрудничество с правоохранительными органами должно осуществляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководству учреждения и сотрудникам следует 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. Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

10.1. Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, 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.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) учреждение принимает Положение о конфликте интересов (Приложение 4).

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

11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. В этих целях разработан и принят Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения (Приложение 5). При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

12.1. Пересмотр антикоррупционной политики учреждения и внесение изменений в нее осуществляется в случае изменения законодательства в области противодействия коррупции и иными обстоятельствами, связанных с деятельностью учреждения.

13. Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения

13.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ.

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.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения, однако в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности, согласно

- статье 192 ТК РФ, а также по основаниям, предусмотренным:

- пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 ТК РФ,

- пунктом 1 статьи 336 ТК РФ,

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

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

13.2. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.3. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

**Положение
о комиссии по противодействию коррупции
в ФГБУ «Национальный парк «Югд ва»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по противодействию коррупции в ФГБУ «Национальный парк «Югд ва» (далее - Комиссия) образована в целях:

- осуществления в пределах своих полномочий деятельности, направленной на противодействие коррупции в ФГБУ «Национальный парк «Югд ва» (далее - учреждение);
- обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией;
- создания системы противодействия коррупции в деятельности учреждения;
- повышения эффективности функционирования учреждения за счет снижения рисков проявления коррупции;

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, законами Республики Коми, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Постановлениями и распоряжениями Правительства Республики Коми, приказами Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации, а также настоящим Положением.

2. Состав и принципы образования Комиссии

2.1. Состав Комиссии состоит из 5 человек.

2.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

3. Полномочия Комиссии

3.1. Комиссия в пределах своих полномочий:

- формирует и координирует антикоррупционную политику в учреждении и осуществляет контроль за ее проведением;
- разрабатывает систему мер, направленных на ликвидацию (сокращение) условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях;
- проводит работу по разъяснению работникам учреждения основных положений международного и федерального законодательства, а также нормативно-правовых актов и методических рекомендаций Минприроды России по противодействию коррупции, требований к служебному поведению работников, механизмов возникновения конфликтов интересов;
- взаимодействует с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, правоохранительными органами, организациями, со средствами массовой информации по вопросам противодействия коррупции;
- взаимодействует с правоохранительными органами, предоставляет документы и иные материалы, при решении вопросов, относящихся к компетенции Комиссии, а также направляет заявления и ходатайства;
- изучает, анализирует и обобщает поступающие в Комиссию документы и иные материалы о коррупции и противодействии коррупции, информирует о результатах этой работы вышестоящие организации и работников учреждения;
- организует и проводит совещания, семинары и иные мероприятия для достижения вышеперечисленных целей.

3.2. Комиссия рассматривает также вопросы, связанные с:

- анализом должностных обязанностей работников учреждения, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску коррупционных проявлений;

- внедрением механизмов дополнительного внутреннего контроля за деятельностью работников учреждения, исполняющих должностные обязанности, в наибольшей мере подверженные риску коррупционных проявлений;
- формированием нетерпимого отношения к проявлениям коррупции со стороны работников учреждения, граждан и контрагентов;
- внедрением и развитием информационно-коммуникационных технологий в деятельности учреждения, позволяющих сократить имеющиеся причины и условия для возникновения коррупции.

4. Организация работы Комиссии

4.1. Комиссия проводит заседания не реже одного раза в полугодие.

Председатель Комиссии, по мере необходимости, вправе созвать внеочередное заседание Комиссии. Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

4.2. Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии, а в его отсутствие по его поручению - заместитель председателя Комиссии. На заседании секретарем Комиссии ведется протокол, который подписывается председательствующим и секретарем. Для реализации решений Комиссии могут издаваться приказы, распоряжения.

4.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины от общего числа членов Комиссии. Решение Комиссии принимается большинством голосов от общего числа членов Комиссии, присутствующих на заседании.

4.4. Члены Комиссии обязаны присутствовать на ее заседаниях. О невозможности присутствовать на заседании Комиссии по уважительной причине член Комиссии заблаговременно информирует председателя Комиссии.

4.5. При необходимости на заседания Комиссии могут приглашаться компетентные в рассматриваемых вопросах работники учреждения, представители федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, правоохранительных органов и иных организаций.

4.6. Председатель Комиссии:

- планирует и организует работу Комиссии в соответствии с планом антикоррупционных мероприятий;

- созывает и проводит заседания Комиссии;

- представляет Комиссию в отношениях с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти Республики Коми, органами местного самоуправления, Советом при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции, общественными объединениями, со средствами массовой информации.

4.7. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан, и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией.

4.9. Информация, полученная Комиссией в ходе рассмотрения вопроса, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

План антикоррупционных мероприятий
ФГБУ «Национальный парк «Югд ва»

Мероприятие	Срок выполнения	Ответственные исполнители
1. Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции	постоянно	председатель комиссии по противодействию коррупции, секретарь
2. Составление обоснованного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения и целевое использование бюджетных средств, в том числе: -выделяемых в рамках субсидий на выполнение государственного задания; -субсидий на иные цели; -законности формирования и расходования внебюджетных средств; -распределения стимулирующей части фонда оплаты труда	постоянно	главный бухгалтер
3. Правильное распределение бюджетных ассигнований, субсидий для закупки основных средств	постоянно	главный бухгалтер
4. Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	постоянно	главный бухгалтер
5. Проведение инвентаризации имущества учреждения, анализ эффективности его использования	IV квартал (ежегодно)	главный бухгалтер
6. Обеспечение систематического контроля выполнения требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" .	постоянно	председатель комиссии по противодействию коррупции, контрактный управляющий
7. Предоставление директором учреждения и иными должностными лицами сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации	до 1 апреля (ежегодно)	директор
8. Рассмотрение уведомлений о фактах обращений в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений	по факту уведомления	председатель комиссии по противодействию коррупции, секретарь

9. Консультирование сотрудников учреждения по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционного законодательства	по необходимости	секретарь комиссии по противодействию коррупции
10. Проведение разъяснительной работы с работниками учреждения на собраниях коллектива: -о недопустимости принятия подарков в связи с их должностным положением; -по положениям законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, в том числе об установлении наказания за коммерческий подкуп, получение и дачу взятки, посредничество во взяточничестве в виде штрафов, кратных сумме коммерческого подкупа или взятки, об увольнении в связи с утратой доверия, о порядке проверки сведений в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции; -о недопущении поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки	1 раз в полугодие	председатель комиссии по противодействию коррупции, секретарь, руководители структурных подразделений
11. Ежегодный анализ причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений	декабрь (ежегодно)	председатель комиссии по противодействию коррупции
12. Тщательный отбор кадров при приеме на работу	постоянно	Специалист по кадрам
Обеспечение права граждан на доступ к информации о деятельности парка: -размещение на сайте учреждения информации по антикоррупционной политике	1 полугодие	председатель комиссии по противодействию коррупции
Ознакомление работников под роспись с материалами антикоррупционной политики учреждения	1 квартал	секретарь комиссии по противодействию коррупции, руководители структурных подразделений

Кодекс этики и служебного поведения работников ФГБУ «Национальный парк «Югд ва»

Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального Государственного Бюджетного учреждения «Национальный парк «Югд ва» Минприроды России (далее учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения.

1.2. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

1.3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

2. Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника федерального государственного бюджетного учреждения, повышение доверия граждан к бюджетным учреждениям, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

2.2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере оказания государственных услуг, уважительного отношения к федеральным государственным бюджетным учреждениям в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности органов управления Учреждения и их самосознания.

2.3. Знание и соблюдение работником Учреждения Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;
- б) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- в) быть независимыми от влияния отдельных должностных лиц и административного давления;
- г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- д) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- е) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- ж) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;
- з) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению их самобытности;
- и) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.
- к) соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;
- л) избегать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения;
- м) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;
- н) соблюдать установленные в государственном органе и органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

4. Соблюдение законности

4.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

4.2. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

x

5. Этика поведения работников Учреждения

5.1. Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других структур (законодательной, исполнительной, судебной власти любого уровня Российской Федерации), должны способствовать формированию в Российской Федерации, субъекте Российской Федерации, органах местного самоуправления благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

5.2. Работники Учреждения призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;

5.3. Работники Учреждения, наделенные организационно - распорядительными полномочиями, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

8. Служебное поведение

8.1. В служебном поведении работнику Учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2. В служебном поведении работник Учреждения воздерживается от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

8.3. Работники Учреждения должны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

8.4. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

9. Внешний вид работника Учреждения

9.1. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Нравственно-этический стандарт антикоррупционного поведения работников Учреждения.

10.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ, как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

10.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами.

10.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

10.4. Нравственный долг предписывает работнику Учреждения безотлагательно докладывать непосредственному руководителю обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

10.5. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Учреждения, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

11. Правила взаимодействия с внешними структурами и средствами массовой информации

11.1. При взаимодействии с внешними структурами Учреждение выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами Учреждение руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и прозрачность предоставляемой информации;

- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.
- соблюдение норм и правил делового поведения.

11.2. При взаимодействии со средствами массовой информации работники Учреждения: должны воздерживаться от дискредитации Учреждения в общении с третьими лицами; не допускать использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей; не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

12. Ответственность работника Учреждения за нарушение Кодекса

12.1. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению коллектива, влечет применение к работнику Учреждения мер дисциплинарной ответственности.

12.2. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Положение о конфликте интересов ФГБУ «Национальный парк «Югд ва»

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный парк «Югд ва» (далее – учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) принято Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов ФГБУ «Национальный парк «Югд ва» (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

x

Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Учреждение 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

-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;

-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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является секретарь комиссии по противодействию коррупции. Принятые сведения рассматривается коллегиально комиссией по противодействию коррупции, с привлечением руководства и специалистов учреждения.