

Акционерное общество «Корпорация развития Республики Башкортостан»		Утверждаю Генеральный директор _____ Н.Ш. Габбасов _____ 2021 г.
Положение об антикоррупционной политике		

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) является внутренним документом Акционерного общества «Корпорация развития Республики Башкортостан» (далее – Корпорация развития), направленным на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Корпорации развития.

1.3. Основными целями внедрения в Корпорации развития антикоррупционной политики являются:

- минимизация риска вовлечения руководства и работников в коррупционную деятельность;

- формирование у работников Корпорации развития независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- обобщение и разъяснение основных требований законодательства РФ в области противодействия коррупции.

1.4. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения антикоррупционной политики в Корпорации развития:

- закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Корпорации развития;

- определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

- определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- 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 от имени или в интересах юридического лица.

- Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

- Коррупциогенный фактор – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

- Предупреждение коррупции – деятельность, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

- Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, должность которого 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) работником или лицами, 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.

3. ЦЕЛИ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение отражает приверженность Корпорации развития и его руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого предоставления информации об оказываемых услугах, производимых работах, а также стремление Корпорации развития к усовершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам управления и поддержанию деловой репутации на должном уровне.

3.2. Корпорация развития ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения руководителей и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у контрагентов, работников и иных лиц единообразное понимание настоящего Положения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщать и разъяснять работникам основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в Корпорации развития;
- вменить в обязанность работников Корпорации развития знать и соблюдать принципы и требования настоящего Положения, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

4. ПРИНЦИПЫ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Все работники Корпорации развития должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать его принципы и требования.

4.2. Генеральный директор Корпорации развития организует мероприятия, направленные на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

4.3. Принципы и требования настоящего Положения распространяются на контрагентов и представителей Корпорации развития, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними или прямо вытекают из закона.

4.4. Генеральный директор и иные руководители Корпорации развития формируют этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников.

4.5. При создании системы мер противодействия коррупции Корпорация развития основывается на следующих ключевых принципах противодействия коррупции:

4.5.1. Принцип соответствия работы Корпорации развития действующему законодательству и общепринятым нормам.

4.5.2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства Корпорации развития в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

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

4.5.4. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля над их исполнением.

5. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

5.1. Все работники Корпорации развития должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе Федеральным законом «О противодействии коррупции», настоящим Положением и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

5.2. С учетом изложенного всем работникам Корпорации развития строго запрещается прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических 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 власти и самоуправления, государственных и муниципальных служащих, частных компаний и их представителей.

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ, МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ

6.1. Корпорация развития не осуществляет самостоятельно или через своих работников оплату любых расходов (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) за государственных и муниципальных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения или сохранения преимущества для деятельности Корпорации развития.

6.2. Предоставление подарков государственным и муниципальным служащим не должно нарушать требований настоящего Положения и законодательства РФ.

6.3. Работники Корпорации развития самостоятельно несут ответственность за коррупционные проявления при самостоятельном взаимодействии с государственными и муниципальными служащими в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ

7.1. Корпорация развития требует от своих работников соблюдения настоящего Положения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

7.2. Корпорацией развития организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства Корпорации развития (письменное заявление на имя генерального директора или ответственного за соблюдение антикоррупционной политики или личное обращение).

7.3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный инструктаж по положениям настоящего Положения и связанных с ним документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия.

7.4. В Корпорации развития закреплены следующие обязанности работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Корпорации развития;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Корпорации развития;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо ответственное за соблюдение антикоррупционной политики, руководство Корпорации развития о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за соблюдение антикоррупционной политики, руководство Корпорации развития о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;

– сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСРЕДНИКАМИ И ИНЫМИ ЛИЦАМИ, ПРОВЕРКА КОНТРАГЕНТОВ

8.1. Корпорации развития и ее работникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящего Положения или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

8.2. При закупке товаров, работ, услуг Корпорация развития руководствуется принципами равноправия, справедливости, отсутствия дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки, а также принципом недопущения конфликта интересов между участниками закупки и Корпорацией развития.

8.3. Корпорация развития стремится иметь деловые отношения с контрагентами, поддерживающими требования антикоррупционного законодательства и декларирующими неприятие коррупции.

8.4. Корпорация развития отказывается от стимулирования каким-либо образом работников контрагентов, в том числе путем предоставления денежных сумм, подарков, безвозмездного выполнения в их адрес работ (услуг) и другими, не поименованными здесь способами, ставящего работника контрагента в определенную зависимость и направленного на обеспечение выполнения этим работником каких-либо действий в пользу Корпорации развития.

8.5. Представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение Корпорации развития, которые работники и иные лица от имени Корпорации развития могут нести, должны соответствовать одновременно указанным критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Корпорации развития;

- не создавать репутационных рисков для работников Корпорации развития и иных лиц в случае раскрытия информации о представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям федерального законодательства, настоящего Положения и иных локальных актов Корпорации развития.

8.6. Работники Корпорации развития обязаны соблюдать регламент по представительским расходам, утвержденный приказом от 11.06.2019 №206 – ОД.

8.7. Корпорация развития не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ.

9. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

9.1. Корпорация развития размещает настоящее Положение в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящего Положения всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

9.2. Корпорация развития содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования работников по вопросам антикоррупционной политики Корпорации развития и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике.

10. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

10.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений отражены в следующих документах:

- в кодексе этики и служебного поведения работников;
- в положении о конфликте интересов;
- в положении о коммерческой тайне (конфиденциальной информации).

Обучение и информирование работников:

– ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Корпорации развития;

– организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

10.2. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля Корпорации развития требованиям антикоррупционной политики:

– осуществление контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.

10.3. Применение антикоррупционной оговорки в гражданско-правовых и трудовых договорах в Корпорации развития.

11. КОМИССИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

11.1. Комиссия создается в целях:

– выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции;

– выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях;

– недопущения в предприятии возникновения причин и условий, порождающих коррупцию;

– участия в пределах своих полномочий в реализации мероприятий по предупреждению коррупции

– содействия в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества.

11.2. Порядок образования комиссии:

11.2.1. Комиссия созывается в случаях получения уведомления, заявления или иной информации от работников Корпорации развития;

11.2.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

11.2.3. Состав комиссии утверждается приказом.

11.2.4. Один из членов комиссии назначается секретарем комиссии. Секретарь комиссии извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня заседания, отвечает за подготовку информационных материалов к заседаниям комиссии, ведение протоколов заседаний комиссии, учет поступивших документов, доведение копий протоколов заседаний комиссии до её состава, а также выполняет поручения председателя комиссии, данные в пределах его полномочий.

11.3. Комиссия в пределах своих полномочий:

– изучает, анализирует и обобщает поступающие в комиссию документы, уведомления, сообщения и иные материалы о коррупции и противодействии коррупции и информирует руководителя о результатах работы;

– разрешает и содействует решению вопроса о конфликте интересов.

11.4. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

11.5. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника предприятия, информация о личной заинтересованности которого поступила на рассмотрение Комиссии. Заседание комиссии переносится, в случае если работник не может присутствовать по уважительным причинам.

11.6. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

11.7. По итогам рассмотрения Комиссия принимает одно из следующих решений:

– установить, что в рассмотренном случае не имеется признаков личной заинтересованности;

– установить факт наличия личной заинтересованности.

11.8. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании Комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

11.9. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, членами комиссии, принимавшими участие в заседании комиссии, и секретарем комиссии. Протокол утверждается председателем комиссии.

11.10. Копии решения Комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляются работнику, а также иным заинтересованным лицам.

12. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

12.1. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности Корпорации развития связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Корпорации развития и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление 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.

12.2. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете, задокументированы и доступны для проверки.

12.3. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности Корпорации развития строго запрещены.

13. ОТКАЗ ОТ ОТВЕТНЫХ МЕР И САНКЦИЙ

13.1. В Корпорации развития ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп, оказать посредничество во взяточничестве.

14. СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Корпорации развития декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Данное сотрудничество может осуществляться в следующих формах:

– сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно в организации;

– оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Корпорации развития 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.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Все работники Корпорации развития, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и

требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

15.2. Лица, виновные в нарушении требований российского законодательства, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Положение о конфликте интересов
акционерного общества «Корпорация развития Республики Башкортостан»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов в акционерном обществе «Корпорация развития Республики Башкортостан (Далее – Корпорация развития, Организация) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

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

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 3.1. В целях предотвращения конфликта интересов работники обязаны:
- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
 - раскрывать сведения о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрывать сведения о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разово раскрывать сведения по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ИЛИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Урегулирование конфликтов интересов осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интереса.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах Интересов своему непосредственному руководителю путем направления письменного уведомления.

4.3. По результатам проверки Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интереса должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 Корпорации развития;
- иные способы урегулирования.

4.5. 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
Корпорации развития.