

**УПРАВЛЕНИЕ
ПО ЗАЩИТЕ БИЗНЕСА
ПОЛОЖЕНИЕ****УТВЕРЖДЕНО
приказом
генерального директора
от 03.04.2015 №100**

от _____ № _____

**об антикоррупционной политике
ОАО «ГалоПолимер Пермь»****1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об антикоррупционной политике (Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (Федеральный закон №273-ФЗ) и отражает приверженность ОАО «ГалоПолимер Пермь» (далее Организация) и его руководства общепринятым стандартам ведения открытого и честного бизнеса, лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации Организации.

1.2 В настоящем Положении определяются основные принципы и меры противодействия коррупции, и устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в Организации.

1.3 Целью принятия настоящего Положения является разработка, утверждение и применение мер по предупреждению, выявлению и противодействию возможным проявлениям коррупционной направленности в отношении Организации, минимизация и (или) нейтрализация последствий коррупционных правонарушений.

2. Основные понятия и определения.

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

2.1 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 перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона №273-ФЗ).

2.2 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона №273-ФЗ):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устраниению 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.

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

2.4 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.

2.5 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).

2.6 Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

2.7 Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Организации, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в Организации основывается на следующих ключевых принципах:

3.1 Принцип соответствия антикоррупционной политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

3.2 Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Организации.

3.3 Организация при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа верховенства Закона над своими текущими коммерческими интересами.

3.4 Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»).

Организация при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых её формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.

Организация безусловно запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах Организации) участвовать в любой деятельности, совершать любые действия которые могут быть квалифицированы как коррупция.

Организация безусловно запрещает всем работникам пользоваться услугами каких-либо третьих лиц (в том числе деловых партнеров и представителей Организации), участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые противоречат настоящему Положению и (или) могут быть квалифицированы как коррупция.

3.5 Принцип личного примера руководства.

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

3.6 Принцип вовлеченности работников.

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

3.7 Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

3.8 Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.9 Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Организации, 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.

Организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.10 Принцип открытости хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах хозяйственной деятельности, с целью минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

3.11 Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Организация осуществляет мониторинг эффективности внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

4. Меры предупреждения коррупции

Предупреждение коррупции в Организации осуществляется путем:

4.1 Проведения единой антикоррупционной политики в области противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе:

- утверждения и применения настоящего Положения;
- ознакомления с настоящим Положением работников Организации и возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения.

4.2 Обучения и информирования работников Организации;

4.3 Ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

4.4 Предъявление соответствующих требований к должностным лицам и кандидатам на руководящие должности Организации;

4.5 Проведения периодических проверок в Организации на предмет соблюдения действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

4.6 Внедрения в практику кадровой работы Организации правила, в соответствии с которым безупречное и эффективное соблюдение работником норм настоящего Положения и иных требований применимого законодательства по вопросам противодействия коррупции должно в обязательном порядке учитываться:

- при определении результата испытания работника в случае заключения трудового договора с работником с условием об испытании;
- при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

5. Основные направления противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности Организации по противодействию коррупции являются:

5.1 проведение единой политики Организации в области противодействия коррупции;

5.2 взаимодействие Организации по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, сторонними организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества (взаимодействие с государственными служащими от лица Организации осуществляется через ответственное должностное лицо за соблюдение антикоррупционной политики, заместителя генерального директора по защите бизнеса);

5.3 проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов Организации и условий заключаемых сделок с её участием;

5.4 обеспечение открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Организации.

5.5 принятие мер, направленных на привлечение работников Организации к более активному участию в противодействии коррупции, формированию негативного отношения к коррупционному поведению;

5.6 совершенствование порядка использования имущества и ресурсов Организации.

6. Должностные лица Организации, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

За организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль отвечает генеральный директор.

6.1 Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики Организации, являются заместитель генерального директора по защите бизнеса Организации, начальник управления по защите бизнеса Организации, начальник отдела экономической безопасности, которые в рамках антикоррупционной деятельности осуществляют:

6.2 Организацию проведения оценки коррупционных рисков;

6.3 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 Организации или иными лицами;

6.4 Организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

6.5 Проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Организации.

6.6 Должностные лица Организации в своей профессиональной деятельности обязаны строго следовать следующим принципам:

- не допускать действий, которые могут вызвать подозрение относительно их правомерности и этичности;
- воздерживаться от действий либо бездействий могущих породить конфликты в деловых отношениях, стремиться к урегулированию возникших конфликтов на основе баланса интересов участников деловых отношений.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в Организации – заместитель генерального директора по защите бизнеса.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация 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. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

7.4. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

7.5. Отстранение работника (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

7.6. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

7.7 Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие сего функциональными обязанностями;

7.8 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

7.9 Добровольный отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

7.10. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

7.11. Увольнение работника из Организации 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. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.12. При разрешении имеющегося конфликта интересов избирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес может быть реализован в ущерб интересам Организации.

7.13. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.13.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

7.13.2. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.13.3. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Область применения положения и круг лиц, попадающих под его действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых Организацией с контрагентами.

8.1. Общие обязанности работников Организации по предупреждению и противодействию коррупции следующие:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство организаций о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство Организации о ставших известных работнику случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

д) сообщить непосредственному руководителю, ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

9.1. Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

9.2. Поскольку Организация может быть подвергнута санкциям за участие её работников, контрагентов в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции, в установленном в Организации порядке, проводятся служебные расследования.

9.3. Лица виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Организации;

9.4. С каждым работником Организации, при заключении трудового договора в обязательном порядке подписывается обязательство (соглашение) о соблюдении принципов и требований антикоррупционной политики Организации, отраженных в настоящем Положении, норм антикоррупционного законодательства.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений

10.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

10.2. Пересмотр принятых антикоррупционных мероприятий настоящим Положением может проводиться при выявлении недостаточной их эффективности, а также в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство о противодействии коррупции и т.д.

Генеральный директор

П.И. Бойко