



ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКА

I. Коррупционно опасное поведение и его предупреждение

1. Коррупционно опасным поведением считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё положение.
2. Коррупционно опасной является любая ситуация, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.
3. Сотруднику независимо от занимаемого им положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.
4. Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.
5. Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.
6. Нравственные обязательства сотрудника не позволяют ему:
 - а. предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;
 - б. создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим положением;
 - в. проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом;
 - г. обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок административного производства, рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на решение.
7. Нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам учреждения составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

II. Этический конфликт и этическая неопределённость

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе деятельности.
2. Этическая неопределённость возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.
3. Сотрудник в ходе выполнения своих обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределённости, вызванной:
 - а. соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;
 - б. отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты деятельности в учреждении;

- в. воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;
 - г. просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.
4. В ситуации этического конфликта или этической неопределённости сотруднику требуется:
- а. вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
 - б. избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету учреждения;
 - в. доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному руководителю.

III. Конфликт интересов и его предупреждение

1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между выполнением своих обязанностей и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред сотруднику.
2. Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признаётся возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.
3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:
 - а. доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
 - б. прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
 - в. отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
 - г. противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;
 - д. принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.
4. Уклонение сотрудника от обязанности представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, равно как и его нечестность при этом являются существенным условием возникновения конфликта интересов.

IV. Отношение к ненадлежащей выгоде

1. Ненадлежащей выгодой сотрудника учреждения считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.
2. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.
3. В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику следует отказаться от неё, доложить непосредственному руководителю в письменной форме о фактах и обстоятельствах её предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.
4. В случае, если материальные средства, приносящие ненадлежащую выгоду, нельзя ни отклонить, ни возратить, сотрудник должен принять все меры для обращения её в доход государству.

V. Отношение к подаркам и иным знакам внимания

1. Получение или вручение сотрудниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.
2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, сотрудник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.
3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

4. Сотрудник может принимать или вручать подарки, если:
 - а. это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
 - б. ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
 - в. стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.
5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений сотрудника в учреждении.
6. Сотруднику учреждения не следует:
 - а. создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
 - б. принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
 - в. передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его обязанностей;
 - г. выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

VI. Защита интересов сотрудника

1. Сотрудник учреждения, добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв поставленных задач в учреждении.
2. Защита сотрудника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства учреждения.
3. Руководителю учреждения надлежит поддерживать и защищать сотрудника в случае его необоснованного обвинения.
4. Сотрудник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

Сотрудник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует своё учреждение лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны граждан, коллег.