Приложение
к приказу № 5-од от10.04.2025

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
Свердловской региональной благотворительной общественной организации
помощи онкологическим больным
«Вместе ради жизни»

ПРИНЯТЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Антикоррупционная политика	Деятельность Организации в области противодействия коррупции, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции
Антикоррупционная экспертиза локальных актов	Деятельность работников Организации по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим локальным актам Организации и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов
Контрагент	Лицо, признаваемое таковым в соответствии с действующим Регламентом договорной работы.
Коррупция	Незаконное использование работником Организации своего должностного положения вопреки законным интересам Организации в целях получения этим работником для себя или третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, либо незаконное предоставление таких выгод работникам или Организации
Коррупционные действия	Незаконные действия работников Организации, совершение которых приводит или может привести к Коррупции.
Коррупционные правонарушения	Коррупционные действия работников Организации, за совершение которых установлена уголовная, административная или дисциплинарная ответственность
Организация	Свердловская региональная благотворительная общественная организация помощи онкологическим больным «Вместе ради жизни»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России от 8 ноября 2013 г., Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции». Настоящая Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и мер, направленных на профилактику и пресечение Коррупционных действий работниками Организации.

1.2. При приеме на работу в Организацию, лица, принимаемые на работу, должны ознакомиться с настоящей Антикоррупционной политикой под роспись.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Целью настоящей Антикоррупционной политики является разработка и

реализация системы мер, направленных на противодействие Коррупции и обеспечивающих недопущение совершения Коррупционных действий работниками Организации.

2.2. Задачами Антикоррупционной политики Организации являются:

- определение перечня Коррупционных действий;
- введение специальных стандартов поведения работников Организации во взаимоотношениях с контрагентами и иными лицами, с которыми работники вступают в отношения от имени и в интересах Организации.

В результате применения Антикоррупционной политики должны быть обеспечены:

- исключение рисков совершения Организацией и ее работниками Коррупционных действий;
- формирование у работников Организации корпоративного сознания, а также единообразного понимания позиции о неприятии Коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников Организации знать и соблюдать нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также требования настоящей Антикоррупционной политики.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Принцип запрета Коррупционных действий, заключающийся в том, что любые Коррупционные действия работниками Организаций не должны совершаться.

3.2. Принцип личного примера руководства Организации, заключающийся в том, что руководство культивирует среди работников, находящихся в их подчинении, нетерпимость к коррупции, в том числе путем проведения методических совещаний и встреч с целью выяснения, какие из совершаемых (или готовящихся) работниками действий являются Коррупционными действиями, какие риски влечет их совершение, а также с целью корректировки поведения работников, чтобы исключить совершение коррупционных действий.

3.3. Принцип вовлеченности работников, который реализуется посредством информированности работников о положениях антикоррупционного законодательства. Руководство Организации по мере необходимости организует и проводит общекорпоративные собрания с участием всех работников для обсуждения стандартов поведения работников Организации во взаимоотношениях с лицами, с которыми работники вступают в деловые отношения.

3.4. Принцип открытости деятельности Организации заключается в информировании контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации стандартах ведения деятельности.

3.5. Принцип раскрытия информации о государственной и муниципальной службе, заключающийся в том, что при приеме на работу в Организацию лица, принимаемые на работу и проходившие государственную и муниципальную службу, должны сообщать о дате увольнения со службы. Порядок раскрытия информации, предусмотренной настоящим подпунктом, определяется в п. 5.1. настоящей Антикоррупционной политики.

3.6. Принцип эффективности стандартов поведения, заключающийся во введении таких стандартов поведения работников Организации, которые имеют низкую стоимость, но обеспечивают простоту реализации и имеют результат.

3.7. Принцип ответственности, заключающийся в возможности привлечения к дисциплинарной ответственности в том случае, если совершение Коррупционных действий работниками Организации, а также неисполнение требований настоящей Антикоррупционной политики, нанесли ущерб Организации, в том числе ущерб их деловой репутации, либо стали основанием для привлечения к ответственности за совершение Коррупционных правонарушений.

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ИХ СОВЕРШЕНИЯ

4.1. Возможные Коррупционные действия работников Организации, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение работников, их совершивших, к уголовной ответственности.

4.1.1. Дача взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных услуг имущественного характера (например, предоставление бесплатных туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи и т.д.), предоставления иных имущественных прав (в частности, дарение чьих-либо долгов с возможностью их истребовать) работником лично или по его распоряжению или просьбе другими работниками либо иными лицами лицу, замещающему должности в государственных и муниципальных органах (учреждениях, корпорациях), в том числе иностранных (включая международные организации), обладающему распорядительными правами, за то, чтобы такое лицо с их помощью совершило либо способствовало совершению любых действий (бездействию) в пользу работников Организации, либо попустительствовало (например, дача взятки на то, чтобы должностное лицо органа государственного контроля при проведении проверки не реагировало на выявленные нарушения – не выдавало предписания, не составляло протоколы об административных правонарушениях и т.д.) (ст. 291 Уголовного кодекса РФ).

4.1.2. Посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача от других работников либо иных лиц взятки указанным выше лицам (ст. 291.1 Уголовного кодекса РФ).

4.1.3. Злоупотребление руководством Организации, а также другими работниками Организации, обладающими распорядительными правами, своими полномочиями вопреки законным интересам Организации, в целях извлечения выгод и преимуществ для себя либо других лиц, либо нанесения вреда другим лицам, если такие действия причинили существенный вред правам и законным интересам Организации (например, дача распоряжения о продаже некачественного товара по цене качественного, в том числе в целях выполнения плана поставок и получения бонусов, повышения и др.) (ст. 201 Уголовного кодекса РФ).

4.1.4. Коммерческий подкуп, то есть передача работником Организации работникам иных организаций, с которыми он вступает в деловые отношения, а равно передача такими работниками работнику Организации и получение им денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание им услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за то, чтобы они с использованием своих полномочий вмешались в деятельность, соответственно, указанных организаций, и совершили любые действия в интересах дающего лица либо другого лица, от имени которого оно выступает (например, работник Контрагента получает деньги от работника Организации за то, что с использованием своих полномочий вмешается в деятельность Контрагента и пролоббирует покупку товаров у Организации вне предусмотренных закупочных процедур; работник Организации получает деньги от

работника Контрагента за то, что с использованием своих полномочий вмешается в деятельность Организации и пролоббирует закупку товаров у Организации вне предусмотренных закупочных процедур) (ст. 204 Уголовного кодекса РФ).

4.2. Возможные Коррупционные действия, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение к административной ответственности Организации.

4.2.1. Дача взятки или коммерческий подкуп, совершенные от имени или в интересах Организации (независимо от того, совершаются ли они работником Организации, либо иным лицом, имеющим право действовать от имени Организации, либо не имеющим этого права, но фактически действующим в таком качестве, если Организация об этом знает, но не пресекает) (ст. 19.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях);

4.2.2. Несообщение или нарушение срока сообщения (десять дней с момента заключения трудового договора) последнему представителю нанимателя (работодателю) бывшего государственного (муниципального) служащего о заключении трудового договора с ним, если с момента увольнения с такой службы прошло менее двух лет и такой служащий занимал должности государственной или муниципальной службы, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы (ст. 19.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

4.3. Предупреждение совершения Коррупционных действий руководством Организации.

4.3.1. Руководитель Организации при предупреждении совершения Коррупционных действий:

- организует процесс приема и рассмотрения сообщений о случаях склонения работников Организации к совершению Коррупционных действий, а также о случаях их совершения;
- принимает меры по защите работника, сообщившего о случае совершения Коррупционных правонарушений другими работниками Организации, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сообщений о случаях склонения к совершению либо совершении Коррупционных действий;

4.4. Предупреждение совершения Коррупционных действий работниками Организации.

4.4.1. Работники Организации, действуя от их имени и в их интересах, должны воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении Коррупционных действий независимо от того, где они находятся – в РФ или за ее пределами. При этом они обязаны:

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении Коррупционных действий или Коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать Руководство Организации о случаях склонения к совершению Коррупционных действий;
- незамедлительно информировать Руководство Организации о ставшей

известной работнику информации о случаях совершения Коррупционных действий и Коррупционных правонарушений другими работниками Организации.

5. ИНФОРМАЦИЯ, ПОДЛЕЖАЩАЯ РАСКРЫТИЮ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ

5.1. При приеме на работу в Организацию лица, принимаемые на работу, должны сообщать сведения о том, занимали ли они должности государственной и муниципальной службы, а также дату, когда были освобождены от занимаемой должности и уволены с такой службы в последний раз. В случае, если какое-либо лицо не сообщит указанные сведения и с ним будет заключен трудовой договор, но впоследствии выяснится, что он занимал должности государственной и муниципальной службы, причем на момент заключения трудового договора прошло менее двух лет с увольнения с такой службы, с таким работником трудовой договор должен быть немедленно (с момента обнаружения) прекращен на основании ст. 84 Трудового кодекса РФ.

5.2. В случае, если лицо, принимаемое на работу, сообщит о том, что занимало должности, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы, при этом с момента последнего увольнения с такой службы не прошло двух лет, оно также должно предоставить сведения о том, взаимодействовало ли оно по последнему месту службы с Организацией (если принимается на работу в Организацию). В случае, если такое лицо взаимодействовало с ними, оно дополнительно должно предоставить уведомление комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов по последнему месту службы о согласии, чтобы лицо заместило должность, на которую претендует. Непредставление указанного уведомления либо представление уведомления, в котором содержится отказ в согласии, влечет отказ в заключении трудового договора, а если трудовой договор был заключен, – немедленное (с момента обнаружения) его прекращение на основании ст. 84 Трудового кодекса РФ.

6. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

6.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06 декабря 2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля фактов хозяйственной жизни способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

6.2. Задачами внутреннего контроля в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности Организации и обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации и организационно-распорядительных документов Организации.

6.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля деятельности Организации:

- проверка соблюдения организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по предупреждению коррупции; контроль документирования операций хозяйственной деятельности;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

6.4. Контроль документирования фактов хозяйственной жизни, прежде всего, связан с обязанностью ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

7. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Все работники обязаны знать перечень Коррупционных действий, приведенный п. 4.1. настоящей Антикоррупционной политики, и не совершать их.

7.2. В случае склонения работника к совершению Коррупционных действий, а также при получении информации о склонении к совершению Коррупционных действий других работников Организации, он обязан немедленно сообщить о данном факте генеральному директору или соответствующему руководству Организации немедленно с момента обнаружения указанных фактов посредством направления электронного сообщения.

При этом работник должен предоставить подробные сведения о Коррупционных действиях, которые должен был совершить он либо иной работник по просьбе обратившихся лиц, а также сообщить все известные сведения о лице, склоняющем к Коррупционным действиям, включая способ и обстоятельства склонения, информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении Коррупционных действий.

В случае, если работник сообщает сведения о склонении к совершению Коррупционных действий, за которые предусмотрена уголовная ответственность такого работника либо административная ответственность Организации, информация о факте склонения должна быть направлена в правоохранительные органы не позднее десяти дней с момента ее получения. Дальнейшие действия должны совершаться совместно с правоохранительными органами в порядке, предусмотренном соответствующим законом.

7.3. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своему непосредственному начальнику или руководителю организации. При получении уведомления организуется комиссия для проверки информации, состоящая из трех человек – работников Организации, которые занимают в ней руководящие должности.

7.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

7.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.7. 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;
- добровольный отказ работника 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по его инициативе;
- 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;
- иные способы урегулирования.

7.8. 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 Организации. Решение принимает руководитель организации на основании заключения Комиссии.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Неисполнение работниками Организации требований настоящей Антикоррупционной политики влечет их дисциплинарную ответственность.

9. ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Лицом, ответственным за контроль исполнения требований настоящей Антикоррупционной политики является президент Организации.