



РОСГИДРОМЕТ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ПО ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИИ И МОНИТОРИНГУ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ»
(ФГБУ «УГМС по ДНР»)

П Р И К А З

28.12.2024

№ 55

г. Донецк

**Об установлении ограничений, запретов и обязанностей
в целях противодействия коррупции**

С целью соблюдения государственной политики по противодействию коррупции, руководствуясь требованиями Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить документы профессионально-этического характера, устанавливающие единую для всех работников систему запретов и ограничений, обеспечивающие предупреждение коррупции в федеральном государственном бюджетном учреждении «Управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды по Донецкой Народной Республике» (далее – ФГБУ «УГМС по ДНР»):

1.1. Памятку работнику ФГБУ «УГМС по ДНР» об основных принципах противодействия коррупции (далее – Памятка) (приложение 1);

1.2. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения работника ФГБУ «УГМС по ДНР» (далее – Стандарт) (приложение 2).

2. Молчану В.А., ответственному за реализацию антикоррупционной политики, довести приказ до сведения работников ФГБУ «УГМС по ДНР» и его структурных подразделений.

3. Кохан А.В., секретарю Комиссии по противодействию коррупции, разместить на информационном стенде «Основы антикоррупционной деятельности» заверенные копии Памятки и Стандарта.

Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник

М.Б. Лукьяненко

утверждено приказом
ФГБУ «УГМС по ДНР»
от 28.10. 2024 г. № 55

Памятка работнику ФГБУ «УГМС по ДНР» об основных принципах противодействия коррупции

Правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений устанавливаются **Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».**

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 от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

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).

Ответственность физических лиц

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 организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также 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).

утверждено приказом
ФГБУ «УГМС по ДНР»
от 28.12 2024 г. № 55

Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения работника ФГБУ «УГМС по ДНР»

Коррупционно опасное поведение и его предупреждение

1. Коррупционно опасным поведением 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 служебное положение.
2. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для работника законодательством Российской Федерации.
3. Работнику независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.
4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.
5. Необходимость формирования у работника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.
6. Нравственные обязательства работника не позволяют ему:
 - выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;
 - предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;
 - создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
 - обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, способными оказать влияние на служебное решение.
7. Нравственная чистоплотность, неподкупность работника, его преданность интересам гидрометеорологической службы, верность служебному долгу составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Коррупционно опасное поведение руководителя

1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим принципы работы гидрометеорологической службы.

2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением.

2.1. **Протекционизм** представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений в целях получения корыстной выгоды.

2.2. **Фаворитизм** выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по работе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

2.3. **Непотизм** (кумовство) является моральным покровительством руководителя своих родственников и близких людей, при котором выдвижение и назначение на должности в структуре ФГБУ «УГМС по ДНР» производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю.

3. Протекционизм, фаворитизм, nepотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление властью (служебным положением) со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава;

изучении с руководителями всех уровней нравственных основ работы в гидрометеорологической службе, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

воспитании у руководителей личной ответственности за состояние трудовой дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных;

предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

Этический конфликт и этическая неопределенность

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

3. Сотрудник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

соблазнами любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;

отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты трудовой деятельности;

воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;

просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

4. В ситуации этического конфликта или этической неопределенности работнику требуется:

вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету гидрометеорологической службы;

доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству.

Конфликт интересов и его предупреждение

1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между должностными обязанностями и личной корыстной заинтересованностью.

2. Личной корыстной заинтересованностью работника признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан должностными или неформальными отношениями.

3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают работнику:

доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;

прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;

принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

Отношение к ненадлежащей выгоде

1. Ненадлежащей выгодой работника 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 работника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

3. В случае предложения ненадлежащей выгоды работнику следует отказаться от нее, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах ее 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, работник должен принять все меры для обращения ее в доход государству.

Отношение к подаркам и иным знакам внимания

1. Получение или вручение работниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее - подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

2. Принимая или вручая подарок, за исключением случаев, предусмотренных законом, работник 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:
это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии.

5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением должностных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений работника.

6. Работнику не следует:

создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

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;

передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его должностных обязанностей;

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Защита интересов работника

1. Работник, добросовестно выполняя должностные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв выполнения задач гидрометеорологической службы по предназначению.

2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ФГБУ «УГМС по ДНР».

3. Руководителям и начальникам структурных подразделений ФГБУ «УГМС по ДНР» надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует свое подразделение и гидрометеорологическую службу в целом, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег.