

«УТВЕРЖДЕНО»
решением Коллегии Ассоциации
«Архитекторы и инженеры Поволжья
(саморегулируемая организация)»
Протокол № 30 от 28 декабря 2016 года.

Председатель заседания Коллегии
B.M. Янинов



ПОЛОЖЕНИЕ О МЕРАХ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

**Ассоциации «Архитекторы и инженеры Поволжья
(саморегулируемая организация)»**

г. Нижний Новгород
2016 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1. Цели и задачи внедрения Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции	3
Глава 2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении	3
Глава 3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации	4
Глава 4. Область применения Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции и круг лиц, подпадающих под его действие	5
Глава 5. Определение обязанностей должностного лица Ассоциации, ответственного за реализацию Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции	5
Глава 6. Определение и закрепление обязанностей работников и организаций, связанных с предупреждением и противодействием коррупции	6
Глава 7. Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, порядок их выполнения (применения)	6
Глава 8. Оценка коррупционных рисков	8
Глава 9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции	8
Глава 10. Порядок пересмотра и внесения изменений в положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции	11

Глава 1. Цели и задачи внедрения Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции (далее – Положение) Ассоциации «Архитекторы и инженеры Поволжья (саморегулируемая организация)» (далее – Ассоциация) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими Положение Ассоциации, являются также Устав, внутренние документы и локальные акты Ассоциации.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество саморегулируемой организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Ассоциации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения должностных лиц и работников Ассоциации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Глава 2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

1. Коррупция:

а) 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;

б) совершение действий, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

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

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

3. Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

4. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

5. 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.

6. Коммерческий подкуп - незаконные 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).

7. 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.

8. Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Глава 3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции в Ассоциации основываются на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия Положения Ассоциации действующему законодательству и общепринятым нормам.

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

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

осуществляется с учетом существующих в деятельности Ассоциации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Ассоциации 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 Ассоциации за реализацию внутриорганизационных мер по противодействию коррупции.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Ассоциации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

Глава 4. Область применения Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции и круг лиц, подпадающих под его действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие Положения, являются должностные лица и работники Ассоциации вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лиц, выполняющих для Ассоциации работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров.

Глава 5. Определение обязанностей должностного лица Ассоциации, ответственного за реализацию Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

В Ассоциации ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является Исполнительный директор Ассоциации.

Задачи, функции и полномочия Исполнительного директора Ассоциации в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов Ассоциации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Ассоциации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- 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 предприятия или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организаций по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов в Коллегию Ассоциации.

Глава 6. Определение и закрепление обязанностей работников и Ассоциации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников Ассоциации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Ассоциации.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Ассоциации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Ассоциации;
- незамедлительно информировать Исполнительного директора Ассоциации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать Исполнительного директора Ассоциации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить Исполнительному директору Ассоциации о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приёме его на работу в Ассоциацию, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные настоящим внутренним документом Ассоциации.

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником Ассоциации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Глава 7. Установление перечня реализуемых Ассоциацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации
Закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи» и пр.)</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной составляющей Положения Ассоциации	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур</p> <p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p> <p>в Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам</p>
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции</p> <p>Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции</p>

Глава 8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и функций Ассоциации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Ассоциации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Ассоциацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом настоящего Положения. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности саморегулируемой организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки Положения противодействия коррупции, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность Ассоциации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - а) характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Ассоциацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - б) должности в Ассоциации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц Ассоциации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - в) вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Глава 9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Ассоциации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в Ассоциации следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Ассоциации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Ассоциации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке Положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Ассоциации;

- порядок раскрытия конфликта интересов работником Ассоциации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Ассоциации могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Ассоциации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Ассоциации 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) Ассоциацией.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Ассоциации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Ассоциация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Ассоциации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Ассоциация 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. Ассоциация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из Ассоциации по инициативе работника;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Ассоциации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. 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 саморегулируемой организации.

Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Исполнительный директор. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В Ассоциации должно проводиться консультирование работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Ассоциации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды консультаций:

- консультирование по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- консультирование при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое консультирование работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное консультирование в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций. Система внутреннего контроля организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля должна учитывать требования положения противодействия коррупции, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления 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.

Глава 10. Порядок пересмотра и внесения изменений в положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов Положения противодействия коррупции может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Приложение №1
к Положению о мерах по предупреждению
и противодействию коррупции

**Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками
делового гостеприимства**

1. Подарки, которые Сотрудники от имени Ассоциации могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Сотрудники, в связи с их работой в Ассоциации, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы, в том числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение Ассоциации, которые Сотрудники от имени Ассоциации могут нести, должны одновременно соответствовать пяти указанным ниже критериям:

- быть прямо связанными с законными целями деятельности Ассоциации, например, с презентацией или завершением проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками, памятными датами, юбилеями;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т. п. или попытку оказывать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Ассоциации, Сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящего Положения, Кодекса этики, другим внутренним документам Ассоциации и нормам применимого законодательства.

2. Не допускаются подарки от имени Ассоциации, ее Сотрудников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюта.

3. Ассоциация может принять решение об участии в благотворительных мероприятиях, направленных на создание имиджа организации как социально-ответственной организации. При этом бюджет и план участия в мероприятии утверждаются Коллегией Ассоциации. Ассоциация не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах предприятия и Обществ.

4. Ассоциация не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах предприятия и Обществ.

5. Ассоциация воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах предприятия и Обществ, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т. п., или получение ими за счет саморегулируемой организации иной выгоды.

Приложение №2
к Положению о мерах по предупреждению
и противодействию коррупции

Правила, регламентирующие специальные антикоррупционные мероприятия

1. Ассоциация требует от своих Сотрудников соблюдения настоящего Положения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

2. В Ассоциации организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства Ассоциации («горячая электронная линия») о фактах взяточничества со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах Ассоциации или от ее имени. По электронной почте [«npp.acer@mail.ru»](mailto:npp.acer@mail.ru) в адрес Исполнительного директора Ассоциации могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

3. Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми Сотрудниками проводится вводный тренинг по положениям настоящего Положения и связанных с ней документов, а для действующих Сотрудников проводятся периодические консультации.

4. Ассоциация проводит консультации, носящие специальный (целевой) характер. В этом случае осуществляется консультирование работников, осуществляющих функции с высокой степенью коррупционных рисков либо участвующих в определенных антикоррупционных мероприятиях. Целью консультаций является овладение каждым работником приемами и навыками использования антикоррупционного положения и мероприятий на практике.

5. Соблюдение Сотрудниками Ассоциации принципов и требований настоящего Положения учитывается при начислении вознаграждения по итогам работы за год, а также при наложении дисциплинарных взысканий. Сотрудникам Ассоциации запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, совместные предприятия или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящего Положения или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

6. В целях исполнения принципов и требований, предусмотренных в Положении, Ассоциация осуществляет включение антикоррупционных условий (оговорок) в договоры с посредниками, партнерами, агентами и иными лицами.

7. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Ассоциации, отображены в документах и доступны для проверки.

8. Главный бухгалтер несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности Ассоциации строго запрещены.

9. Любой Сотрудник или иное лицо в случае появления сомнений в правомерности или в соответствии целям, принципам и требованиям настоящего Положения своих действий, а также действий, бездействия или предложений других Сотрудников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Ассоциацией, может сообщить об этом по электронной почте [«npp.acer@mail.ru»](mailto:npp.acer@mail.ru) Ассоциации, либо Исполнительному директору, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

10. Ассоциация заявляет о том, что ни один Сотрудник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершив коммерческий подкуп иликазать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Ассоциации возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

11. В Ассоциации на регулярной основе проводится внутренний аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете и соблюдением требований применимого законодательства и внутренних нормативных документов Ассоциации, в том числе принципов и требований, установленных настоящим Положением.

12. В рамках мероприятий внутреннего контроля в Ассоциации осуществляются проверки ключевых направлений коммерческой деятельности, включая выборочные проверки законности осуществляемых платежей, их экономической обоснованности, целесообразности расходов, в том числе, на предмет подтверждения первичными учетными документами и соответствия требованиям настоящего Положения.