РЕЛИГИОЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ДУХОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕВАНГЕЛЬСКИХ ХРИСТИАН-БАПТИСТОВ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ХРИСТИАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017918DE0089AF69AF4C7C4C3ED85ECF0E
Владелец: АЛИКИН ВАЛЕРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ
Действителен: с 13.01.2023 до 13.04.2024

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Аликин В. А.
«01» сентября 2017 г.

Положение
об антикоррупционной политике

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее – Положение) в Религиозной организации – духовной образовательной организации высшего образования евангельских христиан-баптистов «Санкт-Петербургский христианский университет» (далее — СПбХУ) разработано во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»», в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Закон № 273-ФЗ) и Методическими указаниями Минтруда России от 8 ноября 2013 г.

1.2. В настоящем Положении определяются основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений, а также устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в СПбХУ.

1.3. Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанности СПбХУ по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения СПбХУ в коррупцию) в интересах гражданского СПбХУ.

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 СПбХУ 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 (п. 1 ст. 1 Закона № 273-ФЗ).

2.2. Противодействие коррупции — деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского СПбХУ, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п. 2 ст. 1 Закона № 273-ФЗ):

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.

2.3. Контрагент — любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым СПбХУ 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 — 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 (ч. 1 ст. 204 УК РФ).

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, 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.

3.1. Противодействие коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики СПбХУ действующему законодательству и общепринятым нормам.

СПбХУ при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа верховенства закона над текущими коммерческими интересами.

3.1.2. Неприятие коррупции (принцип «нулевой толерантности»).
СПбХУ при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности придерживается принципа «нулевой толерантности», то есть неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а равно государственными и муниципальными служащими, представителями международных организаций.
СПбХУ безусловно запрещает всем работникам, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц (действующих от имени или в интересах СПбХУ) участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые могут быть квалифицированы как коррупция.
СПбХУ безусловно запрещает всем работникам использовать каких-либо третьих лиц (в т. ч. деловых партнеров и представителей СПбХУ), участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые противоречат настоящему Положению и (или) могут быть квалифицированы как коррупция.
3.1.3. Принцип личного примера руководства.
Ключевая роль руководства СПбХУ в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
3.1.4. Принцип вовлеченности работников.
Информированность работников СПбХУ о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
3.1.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.
Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения СПбХУ, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.
3.1.6. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.
Применение в СПбХУ таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
3.1.7. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.
Неотвратимость наказания для работников СПбХУ 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 СПбХУ за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.
3.1.8. Принцип открытости хозяйственной деятельности.
Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в СПбХУ антикоррупционных стандартах хозяйственной деятельности с целью минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.
3.1.9. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.
В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, СПбХУ осуществляет мониторинг внедренных адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.
Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Меры предупреждения коррупции.

Предупреждение коррупции в СПбХУ осуществляется путем:

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

— утверждение и применение настоящего Положения;

— ознакомление с настоящим Положением работников СПбХУ посредством размещени данного документа на официальном сайте СПбХУ и возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения;

4.2. обучения и информирования работников СПбХУ;

4.3. ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

4.4. предъявления соответствующих требований к должностным лицам СПбХУ и кандидатам на руководящие должности СПбХУ;

4.5. проверки на предмет соблюдения в СПбХУ антикоррупционного законодательства Российской Федерации;

4.6. внедрения в практику кадровой работы СПбХУ 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 СПбХУ по противодействию коррупции являются:

5.1. проведение единой политики СПбХУ в области противодействия коррупции;

5.2. взаимодействие СПбХУ по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского СПбХУ;

5.3. проведение антикоррупционных экспертиз внутренних документов СПбХУ и условий заключаемых сделок с участием СПбХУ;

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

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

5.6. совершенствование порядка использования имущества и ресурсов СПбХУ.

6. Должностные лица СПбХУ, ответственные за реализацию антикоррупционной политики.

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

6.2. Ответственными лицами за реализацию антикоррупционной политики исходя из собственных потребностей СПбХУ, задач, специфики деятельности, организационной структуры являются сотрудники, которые в рамках организации антикоррупционной деятельности осуществляют:

6.2.1. организацию проведения оценки коррупционных рисков;

6.2.2. организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

6.2.3. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству СПбХУ.

6.3. Для рассмотрения 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 СПбХУ или иными лицами; предотвращения и урегулирования конфликта интересов в СПбХУ создается Комиссия по противодействию коррупции.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

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

7.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в СПбХУ. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в СПбХУ осуществляется Комиссией по противодействию коррупции СПбХУ, создаваемой приказом ректора .

7.3. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

7.3.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.3.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

7.3.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.4. 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. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для СПбХУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Общество 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. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

7.4.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
7.4.2. добровольный отказ работника СПбХУ 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;
7.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
7.4.4. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами СПбХУ;
7.4.5. увольнение работника из СПбХУ по инициативе работника.
Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности СПбХУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
7.5. 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 СПбХУ.
7.6. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
7.6.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами СПбХУ — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
7.6.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
7.6.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
7.6.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

8.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники СПбХУ, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми СПбХУвступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых СПбХУ с контрагентами.
8.2. В организации устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:
8.2.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени СПбХУ;

8.2.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени СПбХУ;
8.2.3 незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство СПбХУ о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
8.2.4. незамедлительно информировать непосредственного руководителя, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, руководство СПбХУ о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами СПбХУ или иными лицами;
8.2.5. 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. Все работники СПбХУ, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.
9.2. В соответствии со статьей 13 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.

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 принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.