**Доклад** на тему:

**Профессионально-этический стандарт
антикоррупционного поведения сотрудника**

19 декабря 2008 года в Российской Федерации принят Федеральный закон № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции». В нем коррупция определяется как злоупотребление служебным положением, дачи 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 третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанном лицу другими физическими лицами; а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Основываясь на вышеизложенном принятом Федеральном законе № 273 – ФЗ, 04 мая 2009 года принят закон Ставропольского края № 25 – кз «О противодействии коррупции в Ставропольском крае».

Коррупция — сложное по своему содержанию социальное явление, включает в себя не только социальные, но и этические, экономические, политические и юридические элементы, пронизывая в современной России все сферы социального взаимодействия. Обеспечению комплексного противодействия ей служит принцип сочетания правовых и неправовых средств.

**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](https://pandia.ru/text/category/zakoni_v_rossii/).

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 о 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:

предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим положением;

проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом;

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.

**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:

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

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

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 сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

4. В ситуации этического конфликта или этической неопределённости сотруднику 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](https://pandia.ru/text/category/avtoritet/%22%20%5Co%20%22%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82) учреждения;

доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному руководителю.

**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:

доложить непосредственному руководителю 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.

4. Уклонение сотрудника от обязанности представлять [сведения о доходах](https://pandia.ru/text/category/svedeniya_o_dohodah/%22%20%5Co%20%22%D0%A1%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%20%D0%B4%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%85), об имуществе и [обязательствах имущественного](https://pandia.ru/text/category/obyazatelmzstva_imushestvennogo_haraktera/%22%20%5Co%20%22%D0%9E%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%D0%BC%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0) характера, равно как и его нечестность при этом являются существенным условием возникновения конфликта интересов.

**Отношение к ненадлежащей выгоде**

1. Ненадлежащей выгодой сотрудника учреждения считается получение им в результате коррупционных действий [денежных средств](https://pandia.ru/text/category/denezhnie_sredstva/%22%20%5Co%20%22%D0%94%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0), 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 возвратить, сотрудник должен принять все меры для обращения её в доход государству.

**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:

это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

ситуация не вызывает сомнения в честности и [бескорыстии](https://pandia.ru/text/category/beskoristie/%22%20%5Co%20%22%D0%91%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%8B%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B5);

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:

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 обязанностей;

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

**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.**