

УТВЕРЖДАЮГенеральный директор
ФГУП «ГосНИИОХТ»

В.Б.Кондратьев

«29» 6 2018 г.

**МИНИМИЗАЦИЯ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ,
ВОЗНИКАЮЩИХ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящая инструкция разработана в соответствии с «Методологией проведения оценки коррупционных рисков в деятельности ФГУП «ГосНИИОХТ», утвержденной генеральным директором ФГУП «ГосНИИОХТ» 28 июля 2016 года (ИР-ОтМК-350-2016).

**2. СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, СОДЕРЖАЩИЕ
КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ**

Коррупционные риски, возникающие в сфере управления персоналом, распространяются на всех работников ФГУП «ГосНИИОХТ» вне зависимости от занимаемой должности и юридического характера правоотношений с организацией.

Коррупционные риски могут быть связаны с наличием в ФГУП «ГосНИИОХТ» работников, оформленных в соответствии с требованиями трудового законодательства, получающих заработную плату, но фактически не выполняющих свои трудовые обязанности. При выявлении таких рисков особое внимание необходимо уделить работникам, оформленным по совместительству и гражданско-правовым договорам, так как данная категория работников чаще всего не обременена необходимостью фактического присутствия на рабочем месте.

В целях минимизации данного вида коррупционного риска необходимо:

- проанализировать круг непосредственных функциональных обязанностей работника, закрепленных за ним его должностными инструкциями (или договором). Отсутствие должностных инструкций (или части договора, оговаривающей обязанности работника) является признаком наличия коррупционной составляющей;

Контролируемая копия -

- фактическое исполнение (неисполнение) должностных обязанностей именно тем работником, за которым они закреплены. В этих целях необходимо запросить документацию, подтверждающую исполнение работником его должностных обязанностей, например, отчет о выполнении работ (услуг), а также факт присутствия работника в организации в рабочее время, например, табель учета рабочего времени, информацию системы контроля управления допуском;

- провести личную беседу с работником на предмет выполнения им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией (договором).

Профилактика коррупционных рисков в данной области и их мониторинг проводится при ежегодном внутреннем аудите систем менеджмента предприятия и при аттестации работников ФГУП «ГосНИИОХТ» в соответствии со стандартом организации СТО-ОК-16 «Порядок проведения аттестации».

В случае обращения граждан или организаций в ФГУП «ГосНИИОХТ» с информацией о нарушении работниками предприятия антикоррупционного законодательства Российской Федерации или возникновении ситуации, которая может привести к конфликту интересов, рассмотрение подобных обращений производится Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ» в порядке, предусмотренном в положении о Комиссии П-ОтМК-98.

Для минимизации рисков в области управления персоналом необходимо также провести процедуру оценки возможности возникновения коррупционной составляющей и конфликта интересов в следующих случаях:

- наем новых работников по трудовому договору, в том числе на условиях внешнего совместительства, или по договору гражданско-правового характера;

- продвижение по службе работников путем назначения на руководящие должности.

3. КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ НАЙМЕ НОВЫХ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ И НА УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕГО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА ИЛИ ПО ДОГОВОРУ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

Для осуществления профилактики данных коррупционных рисков и их мониторинга необходимо осуществить комплекс мероприятий, в том числе:

1. Проанализировать профессиональные компетенции нанимаемого работника путем оценки уровня образования, опыта работы и их соответствия предлагаемой вакантной должности. Источником информации об уровне образования служат документы об окончании образовательных организаций (при условии их подлинности), курсов повышения

- фактическое исполнение (неисполнение) должностных обязанностей именно тем работником, за которым они закреплены. В этих целях необходимо запросить документацию, подтверждающую исполнение работником его должностных обязанностей, например, отчет о выполнении работ (услуг), а также факт присутствия работника в организации в рабочее время, например, табель учета рабочего времени, информация системы контроля управления допуском;

- провести личную беседу с работником на предмет выполнения им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией (договором).

Профилактика коррупционных рисков в данной области и их мониторинг проводится при ежегодном внутреннем аудите систем менеджмента предприятия и при аттестации работников ФГУП «ГосНИИОХТ» в соответствии со стандартом организации СТО-ОК-16 «Порядок проведения аттестации».

В случае обращения граждан или организаций в ФГУП «ГосНИИОХТ» с информацией о нарушении работниками предприятия антикоррупционного законодательства Российской Федерации или возникновении ситуации, которая может привести к конфликту интересов, рассмотрение подобных обращений производится Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ФГУП «ГосНИИОХТ» в порядке, предусмотренном в положении о комиссии П-ОтМК-98.

Для минимизации рисков в области управления персоналом необходимо также провести процедуру оценки возможности возникновения коррупционной составляющей и конфликта интересов в следующих случаях:

- наем новых работников по трудовому договору и работников в том числе на условиях внешнего совместительства или по договору гражданско-правового характера;

- продвижение по службе путем назначения на руководящие должности.

3. КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ НАЙМЕ НОВЫХ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ И РАБОТНИКОВ НА УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕГО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА ИЛИ ПО ДОГОВОРУ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

Для осуществления профилактики данных коррупционных рисков и их мониторинга необходимо осуществить комплекс мероприятий, в том числе:

1. Проанализировать профессиональные компетенции нанимаемого работника путем оценки уровня образования, опыта работы и их соответствия предлагаемой вакантной должности. Источником информации об уровне образования служат документы об окончании образовательных организаций (при условии их подлинности), курсов повышения

квалификации, тренингов и других обучающих программ. Опыт работы оценивается по записям в трудовой книжке и иным подтверждающим его документам. Дополнительным источником информации о претенденте могут служить сведения, полученные от официального представителя предыдущего работодателя.

Коррупционным риском является заинтересованность работников организации в получении незаконного вознаграждения за установление необоснованных исключений при приеме на работу, том числе прием на работу без установления испытательного срока.

Испытательный срок устанавливается всем работникам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. По окончании испытательного срока работника руководитель подразделения проводит оценку его компетентности.

2. Установить круг аффилированных лиц¹, связанных с претендентом на вакантную должность, с целью предупреждения возможного возникновения конфликта интересов. Источником информации служит анкета претендента на вакантную должность, а также средства массовой информации и иные источники. Коррупционным риском в данной сфере являются попытки внедрения в организацию лиц, связанных с правоохранительными, контролирующими и надзорными органами, органами власти и органами местного самоуправления, представителями международных общественных организаций, а также контрагентами, партнерами организации и лицами, связанными с организованной преступностью.

3. Определить круг близких родственников претендента на вакантную должность с целью возможного возникновения конфликта интересов. Источником информации служит анкета претендента на вакантную должность, а также средства массовой информации и иные источники.

¹ В соответствии со ст. 4 Закона РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 (редакции от 26.07.2006) «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» аффилированные лица – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность. Аффилированными лицами юридического лица являются:

член его совета директоров (наблюдательного совета) или иного коллегиального органа управления, член его коллегиального исполнительного органа, а также лицо, осуществляющее полномочия его единоличного исполнительного органа;

лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо;

лица, которые имеют право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица;

юридическое лицо, в котором данное юридическое лицо имеет право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица;

если юридическое лицо является участником финансово-промышленной группы, к его аффилированным лицам также относятся члены советов директоров (наблюдательных советов) или иных коллегиальных органов управления, коллегиальных исполнительных органов участников финансово-промышленной группы, а также лица, осуществляющие полномочия единоличных исполнительных органов участников финансово-промышленной группы.

Одним их коррупционных рисков в данной сфере является прием на работу близких родственников лиц, ответственных за принятие решений в организации.

4. Оценить коррупционные риски, возникающие при найме новых сотрудников на условиях внешнего совместительства или по договору гражданско-правового характера, проанализировав целесообразность предполагаемых к выполнению ими работ и соответствие стоимости этих работ конкурентным предложениям рынка. Данный анализ должен проводиться в целях предотвращения вывода денежных средств организации, в том числе в целях удовлетворения заинтересованности третьих лиц, через фиктивные трудовые соглашения.

С целью минимизации коррупционных рисков, претендентом на занимаемую должность заполняется Анкета (приложение А). При проведении конкурса на замещение должности научных работников, анкета заполняется до проведения конкурса. В случае заполнения 4, 5 или 6 строки таблицы, Анкета рассматривается "Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ». Решение комиссии оформляется протоколом и докладывается генеральному директору ФГУП «ГосНИИОХТ».

Все новые работники, заключившие трудовой договор или договор гражданско-правового характера принимают обязательства соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников ФГУП «ГосНИИОХТ».

В рамках реализации Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 12), отдел кадров ФГУП «ГосНИИОХТ» в десятидневный срок сообщает представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в ФГУП «ГосНИИОХТ» в течение месяца работ (оказание услуг) стоимостью более 100 тыс. рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОДВИЖЕНИЕМ ПО СЛУЖБЕ ПУТЕМ НАЗНАЧЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ

Для профилактики коррупционных рисков, связанных с повышением по службе путем назначения на руководящие должности необходимо:

1. Проанализировать профессиональные компетенции работника, назначаемого на руководящие должности, путем оценки соответствия данной руководящей должности профилю и уровню образования кандидата и его опыта работы. Источником информации об образовании служат документы об окончании образовательных организаций (при условии их подлинности),

курсов повышения квалификации, тренингов и других обучающих программ. Опыт работы оценивается по записям в трудовой книжке и другим подтверждающим его документам. Распространенным коррупционным риском является заинтересованность сотрудников организации в получении незаконного вознаграждения за установление необоснованных исключений при принятии решения о повышении в должности.

2. Определить круг ближайших родственников претендента на повышение в должности с целью возможного возникновения конфликта интересов. Источником информации служит анкета (личный листок по учету кадров) претендента на повышение в должности, а также средства массовой информации и иные источники. Одним из коррупционных рисков в данной сфере трудовых отношений является повышение в должности близких родственников лиц, ответственных за принятие решений в организации, при наличии кандидатов, обладающих большей компетенцией и опытом работы.

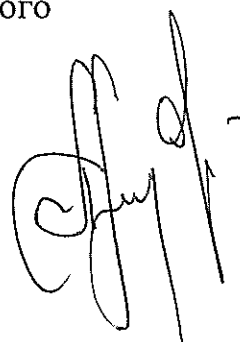
3. Определить круг аффилированных лиц, связанных с претендентом на повышение в должности, с целью предупреждения возможного возникновения конфликта интересов. Источником информации служит (анкета) личный листок по учету кадров претендента на повышение в должности, а также средства массовой информации и иные источники. Коррупционным риском в данной сфере трудовых отношений являются попытки продвижения на руководящие должности в организации лиц, связанных с правоохранительными, контролирующими и надзорными органами, органами власти и органами местного самоуправления, представителями международных общественных организаций, а также контрагентами, партнерами организации и лицами, связанными с организованной преступностью.

С целью минимизации коррупционных рисков руководитель работника заполняет таблицу «Мероприятия по минимизации рисков, связанных с повышением по службе путем назначения на руководящие должности» (приложение Б).

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ

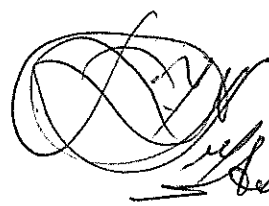
Ответственность за совершение коррупционных правонарушений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Начальник управления материально-технического обеспечения и хозяйственной деятельности, председатель Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ»



П.М.Мудрый

Начальник управления кадров, оплаты
труда и правового обеспечения,
руководитель группы по профилактике
коррупционных и иных правонарушений



О.В.Колотилин

Начальник отдела кадров

Е.С.Хохорин

Начальник отдела менеджмента качества,
секретарь Комиссии по противодействию
коррупции и урегулированию конфликта
интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ»



О.В.Грачева

Приложение А
(обязательное)

Анкета претендента на вакантную должность

(должность)

(ФИО претендента)

№ п/п	Показатели	Сведения
1.	Образование и специальность: (при наличии подлинника документа)	
	Образовательные организации (наименование и дата окончания)	
	Курсы повышения квалификации (наименование и дата окончания)	
	Тренинги (наименование и дата окончания)	
	Другие обучающие программы (наименование и дата окончания)	
2.	Опыт работы: общий стаж работы; стаж работы по профессии; стаж и должность по последнему месту работы претендента	
3.	Сведения, полученные от официального представителя предыдущего работодателя	(указать при наличии)
4.	Близкие родственники претендента, ответственные за принятие решений в ФГУП «ГосНИИОХТ».*	(указать при наличии)
5.	Аффилированные лица, связанные с претендентом на вакантную должность*	(указать при наличии)
6.	Анализ целесообразности найма работника на условиях внешнего совместительства или по гражданско-правовому договору и предполагаемых к выполнению им работ на соответствие стоимости этих работ (услуг) конкурентным предложениям рынка*	Служебня зап. № ____ (представляется руководителем подразделения-работодателя при найме сотрудника на условиях внешнего совместительства или по гражданско-правовому договору)

*При заполнении 4, 5 или 6 строки анкета рассматривается «Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ»

Претендент на вакантную должность

(подпись, ФИО, дата)

Проверено:

Начальник отдела кадров

(подпись, ФИО, дата)

Приложение Б
(обязательное)

**Мероприятия по минимизации рисков, связанных с повышением по службе
путем назначения на руководящие должности**

(должность)

(ФИО претендента)

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Отметка о выполнении
1.	Анализ профессиональной компетенции работника:	Руководитель работника	
	- оценка соответствия данной руководящей должности профилю и уровню образования кандидата		
	- опыт работы		
	- другое		
2.	Близкие родственники претендента, ответственные за принятие решений в ФГУП «ГосНИИОХТ».		(указать при наличии)
3.	Аффилированные лица, связанные с претендентом на руководящую должность		(указать при наличии)
4.	Наличие кандидатов, обладающих большей компетенцией и опытом работы	Руководитель работника	
5.	Анализ Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ» возможного коррупционного риска, в том числе конфликта интересов.*	Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ»	Протокол № ____

* Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГУП «ГосНИИОХТ» проводит анализ в случае заполнения 2, 3 или 4 строки данной таблицы.

(должность руководителя работника)

(подпись) _____ (ФИО)
" " _____ 20__ г.

Начальник отдела кадров

(подпись) _____ (ФИО)
" " _____ 20__ г.