

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

И. Н. Азарова

«15» *сентября* 2021 г.

## АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства  
(микрокредитная компания)

### 1. НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее – «Политика») является базовым документом Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства (микрокредитная компания) (далее – Фонд), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства Фондом, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени или по поручению Фонда.

1.2. Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и другими внутренними документами Фонда.

1.3. Политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в Российской Федерации «коррупцией», «коррупционными действиями», «коррупционной деятельностью», как правило, будут считаться дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальностей, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.

### 2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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 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»).

2.2. 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 2008 г. № 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.

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

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

2.5. 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 незаконного 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.

2.6. Коммерческий подкуп - незаконная 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).

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. Нормативные правовые акты Российской Федерации - федеральные нормативные правовые акты (федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и иных федеральных органов), законы и иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации, муниципальные правовые акты.

2.10. Функции государственного, муниципального (административного) управления организацией - полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

2.11. Правовую основу противодействия коррупции составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, федеральное законодательство о противодействии коррупции, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной

власти, нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальные правовые акты.

### **3. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ**

3.1. Политика отражает приверженность Фонда, его руководства и работников высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения своей деятельности, а также стремление Фонда к усовершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам корпоративного управления и поддержанию деловой репутации Фонда на должном уровне.

3.2. Фонд ставит перед собой следующие цели:

- минимизировать риск вовлечения Фонда, руководства и работников Фонда независимо от занимаемой должности (далее совместно - «Сотрудники») в коррупционную деятельность;
- сформировать у контрагентов, Сотрудников и иных лиц единообразное понимание политики Фонда о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Фонду и Сотрудникам;
- установить обязанность Сотрудников Фонда, знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные мероприятия по предотвращению коррупции.

### **4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И ОБЯЗАННОСТИ**

4.1. Все Сотрудники Фонда должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

4.2. Единоличный исполнительный орган Фонда отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

4.3. Принципы и требования настоящей Политики распространяются на всех Сотрудников Фонда, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

4.4. Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в Фонде в связи с исполнением своих должностных обязанностей должны:

- руководствоваться положениями настоящей Политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Фонда;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Фонда;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики/руководство Фонда о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики/руководство Фонда о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Фонда или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

## 5. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ

5.1. В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законность;
- 3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- 4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- 5) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- 6) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 7) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

5.2. Система мер противодействия коррупции в Фонде основывается на следующих принципах:

### 5.2.1. Миссия высшего руководства:

Едиличный исполнительный орган Фонда и другие высшие должностные лица Фонда должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников и контрагентов.

В Фонде закрепляется принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости») при осуществлении повседневной деятельности и стратегических проектов, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, местного самоуправления, политических партий, своими Сотрудниками и иными лицами.

### 5.2.2. Периодическая оценка рисков:

Фонд на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для его деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

### 5.2.3. Адекватные антикоррупционные мероприятия:

Фонд проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам.

### 5.2.4. Проверка контрагентов

Фонд прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, для чего проводится проверка терпимости контрагентов к взяточничеству, в т.ч. проверка наличия у них собственных антикоррупционных мероприятий или политик, их готовности соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры антикоррупционные условия (оговорки), а также оказывать взаимное содействие для этического ведения бизнеса и предотвращения коррупции.

### 5.2.5. Информирование и обучение:

Фонд размещает настоящую Политику в свободном доступе на информационном стенде в офисе и на сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими Сотрудниками и иными лицами.

Фонд содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомлённости в вопросах антикоррупционной политики компании и овладения ими способами и приёмами применения антикоррупционной политики на практике.

### 5.2.6. Мониторинг и контроль:

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Фонд осуществляет мониторинг внедрённых адекватных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

## **6. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

6.1. В целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятельность работников Фонда при осуществлении ими трудовой деятельности, а также нарушения норм действующего антикоррупционного законодательства РФ, в Фонде утверждаются Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

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

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Фонда, например, с презентацией или завершением проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками (Новый год, Рождество, День защитника отечества Международный женский день, памятные даты, юбилеи руководящего состава со стороны клиентов);

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши. Стоимость подарка не может превышать 3 000 (три тысячи) рублей;

- расходы должны быть согласованы с единоличным исполнительным органом Фонда;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определённого решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для Фонда, Сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Кодекса деловой этики, другим внутренним документам Фонда и нормам применимого законодательства.

6.3. Подарки в виде сувенирной продукции (продукции невысокой стоимости) с символикой Фонда, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Фонд, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

6.4. Не допускаются подарки от имени Фонда, его Сотрудников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

## **7. ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ФОНДА**

7.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди сотрудников, в Фонде устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Фонда в целом.

Такие общие правила и принципы поведения закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников Фонда, утвержденном руководителем Фонда.

## **8. ВЫЯВЛЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Фонда является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в Фонде утверждается Положение о конфликте интересов.

## 9. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

9.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности Фонда, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Фонда коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Фондом.

9.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Фонда и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

9.3. Оценка коррупционных рисков проводится в Фонде на регулярной основе.

9.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

9.4.1. Представить деятельность Фонда в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

9.4.2. Выделить «критические точки» - для каждого бизнес-процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

9.4.3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Фондом или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- должности в Фонде, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;

- участие каких должностных лиц Фонда необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

9.4.4. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации», сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

9.4.5. Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов.

9.4.6. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Фонда;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Фонда (с представителями клиентов, контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

## 10. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ФОНДА

10.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

10.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Фонда по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Фонда (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).

10.3. При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; руководящие работники; иные работники Фонда. В случае возникновения проблемы формирования учебных групп в Фонде обучение в группах может быть заменено индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

10.4. В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

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

10.5. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае в Фонде определяются лица, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

## **11. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ**

11.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.

11.2. Система внутреннего контроля Фонда способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Фонда и обеспечение соответствия деятельности Фонда требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Фонда. Для этого система внутреннего контроля и аудита учитывает требования Антикоррупционной политики, реализуемой Фондом, 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 Фонда;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

11.3. 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.

11.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомερных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

## **12. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ-КОНТРАГЕНТАМИ И В ЗАВИСИМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

12.1. В антикоррупционной работе Фонда, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, выделяются два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В этом случае в Фонде внедряются специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Фонда в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В том числе такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящегося в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т. п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Фонде. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

12.2. Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил осуществляется не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций. Фонд, в частности, обеспечивает проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых ею дочерних структурах.



12.3. В Фонде осуществляется информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Фонда.

### **13. СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ**

13.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Фонда декларируемому антикоррупционным стандартам поведения.

13.2. Фонд принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Фонду (работникам Фонда) стало известно.

13.3. Фонд принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

13.4. Сотрудничество с правоохранительными органами также проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

13.5. Руководству Фонда и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами, судебных или правоохранительных органов.

### **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

14.1. Фонд и все его сотрудники должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства РФ, в том числе Уголовного кодекса РФ, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

14.2. Все работники Фонда вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

14.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

### **15. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В АНТИКОРРУПЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ ФОНДА**

15.1. Фонд осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют генеральному

директору Фонда соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

15.2. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ.

Согласовано:

Руководитель СПО  /М. Ю. Турков/

**Приложение № 1**  
к Антикоррупционной политике  
Астраханского фонда поддержки  
малого и среднего предпринимательства  
(микрокредитная компания)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по противодействию коррупции**  
**в Астраханском фонде поддержки малого и среднего предпринимательства**  
**(микрокредитная компания)**

1. Настоящим положением определяется порядок создания и деятельности комиссии по противодействию коррупции (далее – комиссия) в Астраханском фонде поддержки малого и среднего предпринимательства (микрокредитная компания) (далее - Фонд).

2. Комиссия создается единоличным исполнительным органом Фонда в количестве не менее трех членов. Председатель и секретарь комиссии избираются на заседании комиссии из числа ее членов.

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4. Основными задачами комиссии являются:

- разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции;
- рассмотрение вопросов предотвращения проявлений коррупции и их выявления;
- координация деятельности Фонда по реализации мер по противодействию коррупции;
- взаимодействие с государственными органами, осуществляющими борьбу с коррупцией, при реализации мер по предотвращению проявлений коррупции и их выявлению;
- взаимодействие с общественными объединениями и иными организациями по вопросам противодействия коррупции;
- привлечение общественности и средств массовой информации к сотрудничеству по вопросам предотвращения проявлений коррупции их выявления и противодействия коррупции в целях выработки у работников организации навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимости к ее проявлениям;
- обобщение и анализ поступающей от государственных органов, осуществляющих борьбу с коррупцией, информации о нарушениях законодательства о борьбе с коррупцией работниками Фонда.

5. Комиссия в целях решения возложенных на нее задач осуществляет следующие основные функции:

- участвует в пределах своей компетенции в выполнении поручений вышестоящих государственных органов по предотвращению проявлений коррупции и их выявлению;
- участвует в мониторинге программ, направленных на предотвращение проявлений коррупции и их выявление;
- привлекает в случае необходимости для участия в заседаниях комиссии представителей правоохранительных и контролирующих органов, иных государственных органов и организаций, а также средств массовой информации (с согласия их руководителей);
- принимает в пределах своей компетенции обязательные для исполнения подчиненными организациями решения по вопросам организации деятельности по предотвращению

проявлений коррупции и их выявлению, а также осуществляет контроль за исполнением данных решений;

- разрабатывает и представляет председателю комиссии предложения по предотвращению либо урегулированию ситуаций, в которых личные интересы работника, его супруги (супруга), близких родственников или собственников влияют либо могут повлиять на надлежащее исполнение этим работником своих служебных (трудовых) обязанностей;

- вырабатывает на своих заседаниях и вносит на рассмотрение председателя комиссии предложения о совершенствовании внутренних нормативных документов Фонда о борьбе с коррупцией;

- информирует председателя о выявленных комиссией в ходе ее деятельности правонарушениях, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушениях;

- запрашивает у других организаций в пределах компетенции в установленном законодательными актами порядке информацию по вопросам предотвращения проявлений коррупции, их выявления и противодействия коррупции;

- вносит председателю комиссии предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников, совершивших правонарушения, создающие условия для коррупции, и коррупционные правонарушения;

- рассматривает предложения членов комиссии о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции;

- вырабатывает предложения о мерах реагирования на информацию, содержащуюся в обращениях граждан и юридических лиц, по вопросам проявления коррупции;

- вносит председателю комиссии предложения о поощрении работников, оказывающих содействие в предотвращении проявлений коррупции и их выявлении, выявлении правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушений;

- осуществляет иные функции, предусмотренные положением о комиссии.

#### 6. Председатель комиссии:

- несет персональную ответственность за деятельность комиссии;

- организует работу комиссии;

- определяет место и время проведения заседаний комиссии;

- утверждает повестку дня заседаний комиссии и порядок рассмотрения вопросов на ее заседаниях;

- даёт поручения членам комиссии по вопросам ее деятельности, осуществляет контроль за их выполнением.

В случае отсутствия необходимого количества членов комиссии на ее заседании председатель комиссии назначает дату нового заседания, но не позднее чем через месяц со дня несостоявшегося заседания.

#### 7. Член комиссии вправе:

- вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию комиссии;

- выступать на заседаниях комиссии и инициировать проведение голосования по внесенным предложениям;

- задавать участникам заседания комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

- знакомиться с протоколами заседаний комиссии и иными материалами, касающимися ее деятельности;

- в случае несогласия с решением комиссии изложить письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии;

- осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на комиссию задач и функций.

#### 8. Член комиссии обязан:

- принимать участие в подготовке заседаний комиссии;

- участвовать в заседаниях комиссии, а в случае невозможности участия в них сообщать об этом председателю комиссии;

- по решению комиссии (поручению ее председателя) принимать участие в проводимых мероприятиях по выявлению фактов совершения правонарушений, а также неисполнения законодательства о борьбе с коррупцией;

- не совершать действий, дискредитирующих комиссию;

- выполнять решения комиссии (поручения ее председателя).

9. Секретарь комиссии:

- обобщает материалы, поступившие для рассмотрения на заседаниях комиссии;

- ведет документацию комиссии;

- извещает членов комиссии и приглашённых лиц о месте, времени проведения и повестке дня заседания комиссии;

- обеспечивает подготовку заседаний комиссий;

- осуществляет учет и хранение протоколов заседаний комиссий и материалов к ним.

10. Воспрепятствование членам комиссии в выполнении ими своих полномочий не допускается и влечёт применение мер ответственности в соответствии с законодательными актами.

11. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, в том числе для рассмотрения выявленных комиссией в ходе ее деятельности конкретных правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушений, но не реже одного раза в год. Решение о созыве комиссии принимается председателем комиссии или по предложению не менее одной трети ее членов.

12. Комиссия правомочна принимать решения при условии присутствия на заседании более половины ее членов.

13. Члены комиссии обладают равными правами при обсуждении проектов решений. Решения принимаются простым большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на ее заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председателя комиссии. Решения комиссии оформляются протоколом.

14. В протоколе указываются:

- место и время проведения заседания комиссии;

- наименование и состав комиссии;

- сведения об участниках заседания комиссии, не являющихся ее членами;

- повестка дня заседания комиссии, содержание рассматриваемых вопросов и материалов;

- принятые комиссией решения;

- сведения о приобщённых к протоколу заседания комиссии материалах.

15. Протокол заседания комиссии готовится в 10-дневный срок со дня его проведения, подписывается председателем и секретарём комиссии, после чего в 5-дневный срок доводится секретарём комиссии до ее членов и иных заинтересованных лиц.



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор:

И. Н. Азарова  
«15» марта 2021 г.

## КОДЕКС этики и служебного поведения работников Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства (микрокредитная компания)

Кодекс этики и служебного поведения (далее по тексту – Кодекс) работников Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства (далее по тексту – Фонд) разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

### 1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Фонда (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

### 2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Фондом.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Фонда;

соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Астраханской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

обеспечивать эффективную работу Фонда;

осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Фонда;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения какому-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Фонда;

не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Фонда, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Фонда, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Фонде норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;



по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### **3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников**

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Фонду, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

Согласовано:

Руководитель СПО  /М. Ю. Турков/



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор:

И. Н. Азарова

«15» марта 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства  
(микрокредитная компания)

1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Фонда является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) Астраханским фондом поддержки малого и среднего предпринимательства (микрокредитная компания) (далее - Фонд) принято положение о конфликте интересов.

3. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – это внутренний документ Фонда, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Фонда в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Фонда и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью работника Фонда, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Настоящее Положение включает следующие аспекты:

- 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 Фонде;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Фонда 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 приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

#### **5. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников Фонда вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### **6. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

- соблюдение баланса интересов Фонда и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Фондом.

#### **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:**

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда – 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.

#### **8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Фонда и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:**

- 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.

Фонд берет 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования

эти интересы. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Фонд может  
к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником,  
есть конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных  
их урегулирования. Фонд также может прийти к выводу, что конфликт  
есть имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может  
иметь личные интересы работника;

добровольный отказ работника Фонда или его отстранение (постоянное или  
временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам,  
не находящимся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы  
идут в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение  
функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой  
возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с  
интересами Фонда;

увольнение работника из Фонда по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение  
дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее  
выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Указанный перечень способов разрешения конфликта интересов не является  
исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее  
жесткая мера урегулирования из возможных с учетом существующих  
обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это  
является реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры  
оказались недостаточно эффективными.

**Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем  
конфликте интересов и рассмотрение этих сведений:**

Лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах  
интересов, является должностное лицо Фонда назначенное ответственным за  
предотвращение коррупции в Фонде на основании распорядительного документа.

Подписано:

Руководитель СПО



/М. Ю. Турков/



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор:  
И. Н. Азарова  
«15» августа 2021 г.

## ПРАВИЛА

### обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны использоваться сотрудниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений, как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

Подарки, которые сотрудники от имени Астраханского фонда поддержки малого и среднего предпринимательства (микрокредитная компания) (далее - Фонд) могут передавать другим лицам или использовать от имени Фонда в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

1. Подарки должны быть прямо связаны с уставными целями деятельности Фонда либо с памяtnыми датами, юбилейными, профессиональными, национальными праздниками и т.п.;

2. Подарки должны быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

3. Подарки не должны представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, получение преимущества или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений (о сделке, о получении лицензии, разрешении, согласовании и т.п.) либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

4. Подарки не должны создавать репутационного риска для Фонда, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

5. Подарки не должны противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики Фонда, кодекса этики и другим внутренним документам Фонда, действующему законодательству и иным нормам морали и нравственности.

6. Сотрудники, представляя интересы Фонда или действуя от его имени, должны понимать последствия своего поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в мероприятиях и аналогичных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в конфликтное положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны Фонда или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

7. Сотрудники Фонда должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход торгов, аукциона, на принимаемые Фондом решения и т.д.

8. В случае любых сомнений в правомерности или этичности своих действий работники обязаны сообщать об этом известность своим непосредственным руководителям и проконсультироваться с ними. Сотрудники не должны дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

9. Не допускается передавать и принимать подарки от имени Фонда, его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в виде акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

10. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

11. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий Фонд должен заранее удостовериться, что предоставляемая Фондом помощь не будет использована для иных целей или иным незаконным путём.

12. Нарушение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.

Утверждено:

Генеральный директор СПО  /М. Ю. Турков/