

ПОРЯДОК

взаимодействия сотрудников с государственными и муниципальными служащими

1. Сотрудникам, находящимся с предприятием в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также иным лицам, которые могут действовать от имени и по поручению предприятия (далее - сотрудник) следует учитывать, что взаимодействие с представителями государственных, муниципальных органов, в т.ч. реализующих контрольно-надзорные функции в отношении предприятия, может быть связано с высокими репутационными рисками.
2. В целях недопущения репутационных рисков, а также иных неблагоприятных последствий для предприятия, сотрудникам при взаимодействии с государственными, муниципальными служащими в т.ч. и при реализации последними контрольно-надзорных мероприятий в отношении хозяйственной деятельности предприятия следует воздерживаться от любого незаконного, неэтичного поведения по отношению к государственному, муниципальному служащему.
3. Сотрудникам предприятия запрещается делать любые предложения, принятие которых может поставить государственного, муниципального служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе: - предложений о приеме на работу (а также в аффилированные организации) государственного, муниципального служащего, в т.ч. осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной, муниципальной службы; - предложений о передаче в пользование государственному, муниципальному служащему, в т.ч. осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей предприятию или иным юридическим лицам; - предложений о заключении предприятием контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного, муниципального служащего, в т.ч. осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.; - предложений о передаче государственному, муниципальному служащему, в т.ч.

осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи какого-либо вознаграждения в том числе в форме подарков, денежного вознаграждения, ссуды, услуги, оплаты развлечений, отдыха, транспортных расходов, и т.д.

4. Неисполнение, либо ненадлежащее исполнение положений настоящего порядка может служить самостоятельным основанием для применения к сотруднику мер ответственности, установленной законодательством Российской Федерации.