

Антикоррупционная политика

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геологии Коми научного центра Российской академии наук
(ИГ Коми НЦ УрО РАН)

Антикоррупционная политика ИГ Коми НЦ УрО РАН разработана и принята в соответствии Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение требований Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 08 ноября 2013 г.

1 Назначение документа

1.1 Настоящая Антикоррупционная политика (далее – Политика) является базовым документом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства РФ работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Института.

1.2 Настоящей Политикой устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2 Понятия 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 Институт вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.5 Взятка – получение должностным лицом Института 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 Института, либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство в служебных трудовых отношениях.

2.6 Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в Институте 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) Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Института и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института.

2.8 Личная заинтересованность работника (представителя) – заинтересованность работника (представителя) Института, связанная с возможностью получения работником (представителем) Института 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 Цели и задачи Антикоррупционной политики

3.1 Целью антикоррупционной политики является формирование единого подхода всех сотрудников к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Институте.

3.2 Задачами антикоррупционной политики являются:

- информирование сотрудников о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Институте.

4 Основные принципы противодействия коррупции

4.1 Создание системы мер противодействия коррупции в Институте основывается на следующих ключевых принципах:

- принцип соответствия работы учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного примера и ключевой роли руководства Института в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- принцип вовлеченности работников;
- информированность работников Института о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;
- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения сотрудников Института в коррупционную деятельность, с учетом существующих в деятельности коррупционных рисков.
- принцип эффективности антикоррупционных процедур, применение антикоррупционных мероприятий, имеющих низкую стоимость, обеспечивающих простоту реализации и приносящих значимый результат;
- принцип ответственности и неотвратимости наказания для работников Института вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий;
- принцип персональной ответственности руководства Института за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;
- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга;

– регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

5 Область применения

5.1 Все работники Института должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

5.2 Руководитель Института отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

5.3 Принципы и требования настоящей Политики распространяются на работников, представителей, партнеров, контрагентов Института, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах, других документах, либо прямо вытекают из закона.

6 Обязанности работников и Института, связанные с предупреждением противодействием коррупции

6.1 Обязанности работников Института в связи с предупреждением и противодействием коррупции разделяются на общие – обязательные для всех сотрудников Института и специальные – устанавливаемые для отдельных категорий работников.

6.2 Все работники Института в связи с предупреждением и противодействием коррупции должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Института;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Института;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Института или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

6.3 Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий работников Института:

- 1) руководители Института;
- 2) лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 4) лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит.

6.4 Общие и специальные обязанности по соглашению сторон могут включаться в трудовой договор с работниками Института.

6.5 При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

6.6 В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируется процедура их соблюдения. Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в локальном нормативном акте Института.

7 Должностные лица Института, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

Конкретные должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики, определяются в локальных нормативных актах Института.

8 Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

8.1 Все работники Института, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2 По каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции Институтом проводятся служебные расследования в рамках действующего законодательства.

8.3 Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к ответственности по инициативе Института, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами Института.

9 Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

9.1 В ходе деятельности руководством и уполномоченными должностными лицами Института осуществляется регулярный мониторинг эффективности реализации антикоррупционной политики. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

9.2 Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться в иных случаях, предусмотренных законодательством и

организационно-распорядительными документами вышестоящей организации.

10 Перечень реализуемых Институтом антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

В антикоррупционную политику включается следующий перечень мероприятий, которые Институт планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции:

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Института
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования руководства Института о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации
	Введение процедуры информирования работниками Института о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов

	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Института, от формальных и неформальных санкций
Обучение и информирование работников	Периодическое ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Институте
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

СТАНДАРТ
антикоррупционного поведения работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геологии Коми научного центра Уральского отделения
Российской академии наук
(ИГ Коми НЦ УрО РАН)

1 Общие положения

1.1 Стандарт антикоррупционного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее по тексту – Институт) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента РФ от 1 апреля 2016 г. № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы».

1.2 Стандарт антикоррупционного поведения работников – это совокупность законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, следование которым предполагает формирование устойчивого антикоррупционного поведения у работников Института.

1.3 Стандарт антикоррупционного поведения работника Института предполагает активность его действий, направленных на предотвращение коррупционных проявлений, и (или) строгое соблюдение установленных предписаний в виде отказа от совершения каких-либо действий. При этом поведение работника Института должно соответствовать этическим правилам, предусмотренным Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Института.

1.4 В основе поведения работника Института лежит фактор непосредственных действий по исполнению должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:

- реализация прав и обязанностей;
- несение ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей;
- принятие решений по вопросам, закрепленным в должностной инструкции.

Отклонение при осуществлении своих полномочий от должностной инструкции может способствовать совершению коррупционных правонарушений, а также являться признаком коррупционного поведения.

2 Основные понятия 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 Взятка – получение должностным лицом Института 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 Института, либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство в служебных трудовых отношениях.

2.5 Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в Институте 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).

2.6 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 (представителя) – заинтересованность работника (представителя) Института, связанная с возможностью получения работником (представителем) Института 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 Принципы антикоррупционного поведения работников Института

3.1 Основными принципами антикоррупционного поведения работника организации являются:

– неподкупность – противостояние проявлению коррупции во всех ее видах;

– законность – выполнение своих служебных обязанностей в пределах установленных полномочий;

– решительность – обязательность принятия мер по недопущению возникновения коррупционно-опасной ситуации и (или) ликвидации проявлений коррупции;

– требовательность – формирование в своей служебной деятельности условий, при которых невозможно появление коррупционно-опасной ситуации;

– открытость – подход к организации своей служебной деятельности, позволяющий в пределах, установленных законодательством, обеспечивать принятие решений на основании объективных и проверяемых критериев;

– ответственность – добровольное обязательство работника организации нести персональную уголовную, административную, дисциплинарную, материальную ответственность за свои действия или бездействие, которое привело к проявлениям коррупции в процессе служебной деятельности.

4 Правила антикоррупционного поведения работников Института

4.1 Правилами антикоррупционного поведения работников Института запрещено:

– получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

– выезжать в командировки за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых в рамках научно-технического сотрудничества и договорных работ;

– использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое имущество Института;

– разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

– создавать в организации структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур.

5 Обязанности работников Института

5.1 Работник Института обязан:

– соблюдать Стандарт антикоррупционного поведения, Кодекс этики и служебного поведения работников, другие локальные нормативные документы;

– уведомлять в письменной форме своего работодателя о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта;

– уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы, о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

6 Ответственность работника Института за коррупционные правонарушения

6.1 Ответственность работника Института за несоблюдение антикоррупционного поведения наступает в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Утвержден приказом ИГ Коми НЦ УрО РАН
от 23.12.2016 № 122

Кодекс этики и служебного поведения работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геологии Коми научного центра Уральского отделения
Российской академии наук
(ИГ Коми НЦ УрО РАН)

1 Общие положения

1.1 Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников (далее по тексту – Кодекс) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее по тексту – Институт) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, а также устанавливающих в отношении работников Института ограничения, запреты и обязанности иных федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, других нормативных правовых актов Российской Федерации, внутренних нормативных документов Института, а также на основе общепризнанных нравственных принципов и норм российского общества и государства.

1.2 Кодекс служит основой для формирования системы нравственных ценностей и моральных норм в трудовом коллективе, уважительного отношения к деятельности Института в общественном мнении, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.3 Кодекс представляет собой свод основных принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Института. Положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения Института.

1.4 Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Института и обеспечение единых норм поведения работников.

1.5 Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Института своих должностных обязанностей.

1.6 Каждый работник Института обязан соблюдать в процессе профессиональной служебной деятельности положения Кодекса.

1.7 Знание и соблюдение работником Института положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.8 Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

2 Основные принципы и правила служебного поведения работников Института

2.1 Деятельность работников Института основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- а) законность;
- б) профессионализм;
- в) независимость;
- г) добросовестность;
- д) конфиденциальность;
- е) справедливость;
- ж) информационная открытость.

2.2 Работники Института, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

2.2.1 исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.2.2 соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних нормативных документов Института;

2.2.3 осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Института;

2.2.4 при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, должностных лиц и административного давления;

2.2.5 соблюдать социальную справедливость и равноправие по отношению ко всем лицам;

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

2.2.7 соблюдать при исполнении должностных обязанностей установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Института ограничения и запреты;

2.2.8 соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

2.2.9 соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

2.2.10 проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2.2.11 не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять

взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Институте;

2.2.12 уведомлять должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.2.13 незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Институте, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Института и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Институте конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Институту;

2.2.14 доводить до сведения непосредственного или вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Института совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить законодательство Российской Федерации и настоящий Кодекс, о любых ставших известных фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников Института (если имеющаяся информация не требует уведомления соответствующего руководителя согласно подпунктам 2.2.13 и 2.2.14 настоящего абзаца);

2.2.15 не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.16 не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

2.2.17 воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Института и/или Институту;

2.2.18 не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.19 воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Института и его работников, если это не входит в обязанности работника;

2.2.20 соблюдать конфиденциальность информации о коллегах, партнерах, контрагентах, касающейся условий их жизни и работы, личных качеств и проблем, принимать меры для ее неразглашения;

2.2.21 не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

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

2.2.23 постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Института;

2.2.24 не использовать имущество Института в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его для использования в таких целях сторонним лицам;

2.2.25 соблюдать принципы и требования, установленные Федеральными законами от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и изданные в соответствии с ним внутренние нормативные документы Института, не создавать своими действиями необоснованные преимущества для каких-либо участников закупок.

2.2 Работник Института, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Института, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

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

2.3.1 принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

2.3.2 содействует установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

2.3.3 при определении объема и характера поручаемой другим работникам Института работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

2.3.4 не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

2.3.5 проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

2.3.6 оказывает поддержку и помощь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков.

2.4 Работники Института, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

3 Этика поведения работников Института

3.1 Работники Института в своей деятельности исходят 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. Работники Института:

3.2.1 обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, принципиальными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с гражданами и коллегами, работниками других организаций;

3.2.2 призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом;

3.2.3 должны проявлять уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

3.2.4 обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

3.2.5 должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Института;

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

3.3. При исполнении трудовых обязанностей работники Института воздерживаются:

3.3.1 от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

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

3.3.3 от ненормативной лексики, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.4 Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Института, к которому она обращена.

3.5 Работники Института должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными в общении с гражданами и коллегами.

3.6 Не допускается обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.

3.7 Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

3.8 Работнику предписывается: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством независимо от их служебного или социального положения.

3.9 В процессе телефонного общения должны соблюдаться следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя;

- при звонке в подразделения Института работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время разговору;

- при звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Института, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;

- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший;

- если вопрос, по которому работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме;

- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы в работе.

3.10 При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Института в целом.

3.11 Внешний вид работников Института при исполнении ими

трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен способствовать уважительному отношению граждан к Институту, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4 Заключительные положения

4.1 Если у работника Института возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, а также к должностному лицу Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4.2 Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными – работниками Института трудовых обязанностей.

4.3 Руководители всех уровней Института не должны допускать преследование работников Института за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренное настоящим Кодексом. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Института, независимо от его должности.

4.4 На работника Института не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

5 Ответственность работника Института за нарушение Кодекса

5.1 Несоблюдение Кодекса может привести к дисциплинарным взысканиям – вплоть до увольнения – в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

5.2 В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Института мер административной и уголовной ответственности.

Утверждено приказом ИГ Коми НЦ УрО РАН
от 23.12.2016 № 122

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт геологии Коми научного центра Российской академии наук
(ИГ Коми НЦ УрО РАН)

1 Общие положения

1.1 Положение об урегулировании конфликта интересов (далее по тексту – Положение) – это локальный нормативный акт Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее по тексту – Институт), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г., Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Института.

1.3 Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Института и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

1.4 Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5 Действие Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от занимаемой должности, в том числе на внешних совместителей.

2 Понятия и определения

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

2.2 **Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника (представителя) Института, связанная с возможностью получения

работником (представителем) Института 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 управления конфликтом интересов

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

3.1.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

3.1.4 соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

4 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1 Работники Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

4.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3 нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

4.1.4 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.5 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5 Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником Института

5.1 Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Институт 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.

6 Порядок урегулирования конфликта интересов

6.1 Вслучае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Институт может использовать следующие способы, в том числе:

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

6.1.2 добровольный отказ работника 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;

6.1.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

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

6.1.7 увольнение работника по инициативе работника;

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

6.2 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.3 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

7 Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1 Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2 Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя Института, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3 Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

7.4 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- главного бухгалтера;
- руководителя структурного подразделения, в котором работает работник;
- руководителя кадровой службы Института.

7.5 Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

7.6 Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Института. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Института в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Приложение № 1
к Положению об урегулировании
конфликта интересов

Заявление

Я, _____
(фамилия, имя, отчество, должность работника учреждения)

сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника.

Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

1.

(указать по принадлежности, при получении какого задания по обеспечению исполнения какого конкретно полномочия)

—

—

(возникли условия наличия личной заинтересованности)

2.

(указать конкретно какие обстоятельства являются признаками возникновения конфликта интересов)

—

« _____ » _____ 20

_____ г.

подпись (фамилия, имя, отчество)

Утверждено приказом ИГ Коми НЦ УрО РАН
от 23.12.2016 № 122

ПОЛОЖЕНИЕ
о взаимодействии с правоохранительными органами
по вопросам предупреждения и противодействия коррупции

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основе статьи 45 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2 Положение устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) с правоохранительными органами (далее – Органы).

1.3 Условия Положения, определяющие порядок взаимодействия Института, с одной стороны, и Органов, с другой стороны, распространяются на все структурные подразделения Института.

2 ВИДЫ ОБРАЩЕНИЙ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

2.1 **Обращение** – предложение, заявление, жалоба, изложенные в письменной или устной форме и представленные в Органы.

2.1.1 **Письменные обращения** – это обращенное название различных по содержанию документов, писем, выступающих и использующих в качестве инструмента, оперативного информационного обмена между Институтом и Органами.

2.1.2 **Устные обращения** – это обращения, поступающие во время личного приема руководителя Института или уполномоченного им лица у руководителей Органов.

2.2 **Предложение** – вид обращения, цель которого обратить внимание на необходимость совершенствования работы Органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений) и рекомендовать конкретные пути и способы решения поставленных задач.

2.3 **Заявление** – вид обращения, направленный на реализацию прав и интересов Института. Выражая просьбу, заявление может сигнализировать и об определенных недостатках в деятельности Органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений). В отличие от предложения, в нем не раскрываются пути и не предлагаются способы решения поставленных задач.

2.4 **Жалоба** – вид обращения, в котором идет речь о нарушении прав и интересов Института. В жалобе содержится информация о нарушении прав и интересов и просьба об их восстановлении, а также обоснованная критика в

адрес Органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений), должностных лиц и отдельных лиц, в результате необоснованных действий которых либо необоснованного отказа в совершении действий произошло нарушение прав и интересов Института.

3 СОТРУДНИЧЕСТВО И ПОРЯДОК ОБРАЩЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

3.1 Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Института декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество может осуществляться в различных формах:

– Институт может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие Органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Институту (работникам Института) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Институту, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в Институте;

– Институту следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в Органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.2 Сотрудничество с органами также может проявляться в форме:

– оказания содействия уполномоченным представителям Органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Института по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

3.3 Руководству Института и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в Органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

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

3.5 Все письменные обращения к представителям Органов, готовятся инициаторами обращений – сотрудниками Института, предоставляются на согласование директору Института, без визы директора Института письменные обращения не допускаются.

3.6 К устным обращениям Института в Органы предъявляются следующие требования:

3.6.1 Во время личного приема у директора Института, руководитель структурного подразделения или уполномоченное должностное лицо Института в устной форме делает заявление по существу поставленных вопросов.

3.6.2 Руководитель структурного подразделения или уполномоченное должностное лицо Института берут на контроль принятое директором по результатам устного заявления решение и при необходимости запрашивают информацию о ходе и результатах рассмотрения обращения.

3.6.3 Руководитель структурного подразделения, уполномоченное должностное лицо Института или лицо, курирующее вопросы взаимодействия с Органами, несут персональную ответственность за эффективность осуществления соответствующего взаимодействия.

3.6.4 Уполномоченное должностное лицо по поручению директора Института планирует и организует встречи с правоохранительными органами.

4 ПАМЯТКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА

4.1 Письменные заявления о преступлениях принимаются в правоохранительных органах независимо от места и времени совершения преступления круглосуточно.

4.2 В дежурной части органа внутренних дел, приемной органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Вас обязаны выслушать и принять сообщение, при этом Вам следует поинтересоваться фамилией, должностью и рабочим телефоном сотрудника, принявшего сообщение.

4.3 Вы имеете право получить копию своего заявления с отметкой о регистрации его в правоохранительном органе или талон-уведомление, в котором указываются сведения о сотруднике, принявшем сообщение, и его подпись, регистрационный номер, наименование, адрес и телефон правоохранительного органа, дата приема сообщения.

4.4 В правоохранительном органе полученное от Вас сообщение (заявление) должно быть незамедлительно зарегистрировано и доложено вышестоящему руководителю для осуществления процессуальных действий согласно требованиям УПК РФ. Вы имеете право выяснить в правоохранительном органе, которому поручено заниматься исполнением Вашего заявления, о характере принимаемых мер и требовать приема Вас руководителем соответствующего подразделения для получения более полной информации по вопросам, затрагивающим Ваши права и законные интересы.

4.5 В случае отказа принять от Вас сообщение (заявление) о даче взятки Вы имеете право обжаловать эти незаконные действия в вышестоящих инстанциях (районных, областных, республиканских, федеральных), а также подать жалобу на неправомерные действия сотрудников правоохранительных органов в Генеральную прокуратуру Российской Федерации, осуществляющую прокурорский надзор за деятельностью правоохранительных органов и силовых структур.

**В СЛУЧАЕ ОТСУТСТВИЯ РЕАГИРОВАНИЯ НА ОБРАЩЕНИЯ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ МОЖНО:**

1 Обратиться с жалобой в Генеральную прокуратуру Российской Федерации (125993, ГСП-3, Россия, Москва, ул. Б. Дмитровка, 15а).

2 Сообщить об этом в Комиссию Общественной палаты Российской Федерации по проблемам безопасности граждан и взаимодействию с системой судебно-правоохранительных органов или в Межкомиссионную рабочую группу по развитию системы общественного контроля и противодействию коррупции Общественной палаты Российской Федерации (125993, г. Москва, ГСП-3, Миусская пл., д. 7, стр. 1, Телефон: (495) 221-83-58; Факс: (499)251-60-04).

Утвержден приказом ИГ Коми НЦ УрО РАН
от 23.12.2016 № 122

И.о. директора ИГ Коми НЦ УрО РАН
И.Н. Бурцев
1 декабря 2016 г.



План мероприятий по противодействию коррупции ИГ Коми НЦ УрО РАН на 2017 год

№ п/п	Мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5
1	Повышение эффективности механизмов урегулирования конфликта интересов, обеспечение соблюдения работниками Института ограничений, запретов и принципов служебного поведения в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также ответственности за их нарушение			
1.1	Уведомление работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Института к совершению коррупционных правонарушений.	Отдел кадров, уполномоченное лицо	Постоянно в течение года	
1.2	Осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению работниками Института поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, формированию у них отрицательного отношения к коррупции	Отдел кадров, руководители структурных подразделений	Периодически в течение года, но не реже одного раза в квартал	Организация занятий, проведение консультаций и направление указаний по разъяснению положений антикоррупционного законодательства в подразделениях
1.3	Осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по соблюдению работниками ограничений, касающихся получения подарков	Уполномоченное лицо	Постоянно в течение года	Сокращение и полная ликвидация возможности появления данного вида коррупционных рисков

1	2	3	4	5
1.4	Обеспечение действенных мер по кадровому подбору специалистов, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений	Отдел кадров	Постоянно в течение года	Подбор высококвалифицированных специалистов
1.5	Организация своевременного доведения до работников положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, изменений и дополнений, вносимых в Федеральные законы, подзаконные акты и нормативные правовые акты ФАНО России.	Уполномоченное лицо, Отдел кадров, руководители структурных подразделений	Постоянно в течение года	Качественное текущее информирование работников
1.6	Предоставление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников Института и членов их семей (супруга (и) и несовершеннолетних детей) для передачи в ФАНО России	Руководитель организации, главный бухгалтер	В установленные ФАНО России сроки	Подготовка информации в ФАНО России в соответствии с требованиями законодательства
2	Выявление и систематизация причин и условий проявления коррупции в деятельности Института, мониторинг коррупционных рисков и их устранение			
2.1	Повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг, обеспечение гласности и прозрачности осуществления таких закупок за счет: – планирования закупок товаров, работ, услуг; – определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей); – заключения контрактов на закупки товаров, работ и услуг; – мониторинга закупок товаров, работ, услуг	Отдел материально-технического снабжения и логистики, Контрактная служба	Постоянно в течение года	Высокая эффективность и результативность осуществления закупок товаров, работ и услуг
2.2	Мониторинг и выявление коррупционных рисков при осуществлении деятельности по закупкам товаров, работ, услуг, обеспечение гласности и прозрачности осуществления таких закупок в рамках Федеральных законов № 44-ФЗ, № 223-ФЗ	Отдел материально-технического снабжения и логистики, Контрактная служба	Постоянно в течение года	Повышение эффективности и результативности закупок, минимизация коррупционных рисков