

## **СТАНДАРТ** **антикоррупционного поведения работников ИЭОПП СО РАН**

### **1. Общие положения**

1.1. Стандарт антикоррупционного поведения работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту - Стандарт) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12. 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Антикоррупционной политикой, утв. приказом от 28.11.18. № 394-к.

1.2. Стандарт является внутренним локальным актом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту – Институт) и распространяется на все структурные подразделения и на всех работников Института независимо от занимаемой ими должности и выполняемой трудовой функции.

1.3. 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.

1.4. Стандарт антикоррупционного поведения предполагает активность действий работников Института, направленных на предотвращение коррупционных проявлений и (или) строгое соблюдение установленных предписаний в виде отказа от совершения каких-либо действий, а также действий по исполнению трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. При этом поведение работников Института должно соответствовать этическим нормам и правилам служебного поведения, предусмотренным Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников ИЭОПП СО РАН.

1.5. В основе поведения работников Института лежит фактор непосредственных действий по исполнению трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:

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

Отклонение от своих обязанностей и прав при выполнении должностной инструкции может способствовать совершению коррупционных правонарушений, а также являться признаком коррупционного поведения.

1.6. Основными принципами антикоррупционного поведения работника являются:

- неподкупность: противостояние проявлению коррупции во всех ее видах;
- законность: выполнение своих трудовых обязанностей;
- решительность: обязательность принятия мер по недопущению возникновения коррупционной ситуации;
- требовательность: формирование в своей трудовой деятельности условий, при которых невозможно появление коррупционной ситуации;
- ответственность: персональная ответственность работников Института за свои действия или бездействия, которые привели к проявлениям коррупции.

## 2. Основные термины и определения

2.1. *Коррупция* – злоупотребление служебным положением, дача (получение) взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Института своего служебного положения в целях получения (предоставления) выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для иных лиц. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Института.

2.2. *Коррупционноопасное поведение* – такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц.

2.3. *Противодействие коррупции* – деятельность по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); по минимизации и (или) устранению последствий коррупционных правонарушений.

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

2.5. *Личная заинтересованность работника* – заинтересованность работника Института, связанная с возможностью получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, иными физическими или юридическими лицами, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.6. *Возможности Института* – принадлежащие Институту имущество, имущественные и неимущественные права, информация о деятельности и планах Института, имеющая ценность для Института, а также выполнение работ и оказание услуг в соответствии с уставной деятельностью Института.

## 3. Обязанности и ответственность работников

3.1. Обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются Положением об антикоррупционной политике ИЭОПП СО РАН, Кодексом этики и служебного поведения работников ИЭОПП СО РАН, Положением об урегулировании конфликта интересов ИЭОПП СО РАН, должностными инструкциями и иными локальными актами Института.

3.2. Работники, имеющие личную заинтересованность, обязаны:

3.2.1. Внимательно относиться к любому реальному или потенциальному конфликту интересов и в первую очередь соблюдать интересы Института (в отношении целей его деятельности).

3.2.2. Уведомлять в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов (как только работнику становится об этом известно).

3.2.3. Принимать меры по предотвращению конфликта интересов.

3.2.4. Не допускать использования возможностей Института в иных целях, помимо предусмотренных уставом Института.

3.2.5. Подчиниться любому окончательному решению, требующему от работника выйти из того положения, в котором работник находится, или отказаться от выгоды, породившей конфликт интересов.

3.3. Не допускается:

3.3.1. Использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового, информационного и иного обеспечения, другое имущество Института, предназначенные только для служебной деятельности. При этом работнику запрещается передавать имущество, закрепленное за Институтом, другим лицам.

3.3.2. Разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей, сведения и информацию, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

К информации ограниченного доступа относятся:

- конфиденциальная информация;
- служебная информация;
- персональные данные работников Института, контрагентов Института;
- сведения о сущности научного открытия, изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

3.3.3. Выезжать в командировки (в том числе для участия в научных конференциях, симпозиумах, иных мероприятиях) за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договоренности между Институтом и иными организациями.

3.3.4. Позволять ставить себя в такое положение или создавать его видимость, которое может вынудить работника оказать взамен услугу лицу или какой-либо организации.

3.3.5. Принимать вопреки установленному порядку почетные и специальные звания, награды и иные знаки отличия (за исключением научных и спортивных) иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений и других организаций;

3.3.6. Просить и (или) получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное и иное вознаграждение, приглашения, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и любые другие выгоды), предназначенные для работника или для его семьи, родственников, близких друзей, иных лиц, способные повлиять или создать видимость влияния на беспристрастность, с которой работник исполняют свои трудовые обязанности, или которые могут быть вознаграждением или создать видимость вознаграждения, имеющего отношение к выполняемым обязанностям.

Под эту категорию не подпадают обычное гостеприимство и мелкие подарки, при условии, что они не связаны с личной выгодой работника.

Если работник не знает, допустимо ли принять подарок или воспользоваться гостеприимством, работник обязан спросить мнение своего непосредственного руководителя.

3.3.7. Создавать в Институте политические партии, религиозные и другие общественные объединения (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур.

При исполнении своих трудовых обязанностей работники Института не должны позволять использовать себя в каких-либо политических целях.

Работники Института не вправе использовать преимущества своего должностного или служебного положения в интересах политической партии и других общественных

объединений, членами которой они являются, и не могут быть связаны решениями таких партий, объединений при исполнении своих трудовых обязанностей.

3.3.8. Влиять в частных целях на других работников Института, контрагентов Института, любых иных физических и юридических лиц, пользуясь своим служебным положением или предлагая им личные выгоды.

3.4. В случае если работнику Института предлагается недолжная выгода, то он обязан принять следующие меры:

3.4.1. Отказаться от недолжной выгоды (для ее использования в дальнейшем в качестве доказательства принимать ее нет необходимости) и в дальнейшем избегать контактов с лицом, предложившим недолжную выгоду.

3.4.2. Незамедлительно уведомить в письменной форме своего непосредственного руководителя о поступившем предложении с указанием известных работнику сведений о лице, предложившем недолжную выгоду.

3.4.3. Продолжать работу в обычном порядке.

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

3.6. Руководитель структурного подразделения доводит полученную от работника информацию до лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе

к.э.н.

Заместитель директора по научной работе

д.э.н.

Заместитель директора по научной работе

д.э.н.

Заместитель директора по экономике

и общим вопросам

И.о. Ученого секретаря

Заведующая отделом кадров

Председатель профкома

Главный юрисконсульт

В. М. Гильмундинов

А. О. Баранов

Н. И. Суслов

А. В. Кузнецов

В. М. Маркова

Г. П. Григорьева

В. И. Нефедкин

С. П. Полежаева