



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБС РАН

В.П. Упелниек

20/9 г.

Положение
Об антикоррупционной политике
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Главного ботанического сада им. Н.В. Цицина Российской академии наук (ГБС РАН)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Главного ботанического сада им. Н.В. Цицина Российской академии наук (далее - ГБС РАН или учреждение) определяет основные цели и задачи противодействия коррупции в ГБС РАН, участников процесса, их задачи, функции, полномочия и ответственность, а также принципы функционирования системы противодействия коррупции в учреждении, в том числе в отношениях с третьими лицами, включая физических, юридических лиц, государственных и муниципальных органов власти и их представителей.

1.2. Положение является частью системы управления комплексной безопасностью ГБС РАН и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения коррупции (коррупционных действий), а также минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России от 8 ноября 2013 г., Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции».

1.4. Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми работниками ГБС РАН.

1.5. Общие принципы и запреты настоящего Положения распространяются на контрагентов (агентов, консультантов, и иных третьих лиц), действующих по поручению учреждения, посредством включения соответствующих антикоррупционных оговорок в заключаемые ГБС РАН соглашения или договоры с указанными лицами. Учреждение, их работники не вправе обходить требования настоящего Положения посредством деятельности контрагентов, включая консультантов, агентов или иных третьих лиц.

1.6. Положение является основой для разработки локальных нормативных документов (далее – ЛНД) II и III уровней (приказов, распоряжений, регламентов, методик, методических рекомендаций и т.д.) в области противодействия коррупции для учреждения.

1.7. Применительно к настоящему Положению используются следующие понятия и определения:

Коррупция (коррупционные действия) – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом, включая сотрудников учреждения, своего должностного положения вопреки законным интересам ГБС РАН и

государства в целях получения выгоды в виде денег (денежных средств), ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу (в том числе сотрудникам ГБС РАН) другими физическими лицами. Коррупционные действия также включают в себя упомянутые выше деяния, совершенные от имени или в интересах учреждения.

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, учреждений, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Антикоррупционное поведение – соблюдение работником учреждения ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на основании статьи 349.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

Личная заинтересованность работника – возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 16 Федерального закона № 79-ФЗ, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, друзья его родственников.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, полученная работником учреждения, от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих должностных обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).

Взнос в политических целях – взнос (в денежной и натуральной форме) для проведения того или иного политического мероприятия. Финансовые взносы могут включать в себя как пожертвования, так и займы, в то время как взносы в натуральной форме могут включать в себя передачу товаров или услуг. В понятие «взносы в натуральной форме» могут включаться подарки, имущественные займы, предоставление услуг, рекламная деятельность, пропагандирующая ту или иную политическую партию, покупка билетов на мероприятия по сбору средств, взносы в пользу научно-исследовательских организаций и институтов совместно с политическими партиями, а также практика предоставления неоплачиваемых отпусков работникам учреждения для проведения политических кампаний или для занятия той или иной государственной должности.

Коррупционные риски – условия и обстоятельства, предоставляющие возможность для действий (бездействия) работников учреждения, с целью незаконного извлечения выгоды при выполнении своих должностных полномочий.

Коррупционные действия – действия работников Учреждения, направленные на незаконное получение денежного вознаграждения, имущества, имущественных прав и иных имущественных благ с использованием должностных полномочий, а равно действия граждан и организаций, направленные на незаконное предоставление указанным должностным лицам или в их интересах иным лицам денежных средств, имущества, имущественных прав и иных имущественных благ.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, являющееся стороной по договору с Учреждением и или ее филиалом, и не являющееся Клиентом.

Клиент – физическое или юридическое лицо, услуги (к примеру, научно-исследовательские и др.) которому оказываются Учреждением.

Протокольные мероприятия – визиты, приемы и церемонии, устраиваемые по случаю национальных (государственных) праздников, исторических, юбилейных дат, иных торжеств и событий, имеющих важное значение, прибытия иностранных делегаций, высокопоставленных должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления, других официальных деятелей (представителей), а также встречи и переговоры, носящие как официальный, так и рабочий характер.

Заинтересованные лица – лица, заинтересованные в совершении учреждения тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами: - руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления ГБС РАН или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для ГБС РАН, крупными потребителями услуг (работ), оказываемых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения¹.

Предупреждение коррупции - деятельность Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

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

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 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 либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных

¹ Статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности Учреждения, организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты.

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

2 Цели и задачи деятельности по противодействию коррупции

2.1. Основными целями деятельности по противодействию коррупции в ГБС РАН являются:

- минимизация риска вовлечения ГБС РАН, его руководства, работников в коррупционную деятельность;
- формирование у работников ГБС РАН независимо от занимаемой должности, партнеров и иных лиц единообразного понимания политики неприятия коррупции в любых формах и проявлениях.

2.2. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи:

- создание эффективных механизмов, процедур, контрольных и иных мероприятий, направленных на противодействие коррупции;
- формирование у работников учреждения нетерпимости к коррупционному поведению;
- формирование у работников, контрагентов, инвесторов и других лиц единого понимания принципов настоящего Положения;
- обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в ТИУ и Организациях;
- обеспечение выполнения работниками ГБС РАН норм антикоррупционного поведения, включая применение в необходимых случаях мер принуждения в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

3. Основные принципы Антикоррупционной деятельности

3.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

А. Принцип соответствия ведения антикоррупционной деятельности ГБС РАН международному и российскому законодательству и общепринятым нормам. Реализуемые антикоррупционные мероприятия соответствуют Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным актам, принимаемым ГБС РАН.

Б. Принцип личного примера руководства: руководство ГБС РАН должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

В. Принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников ГБС РАН вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Г. Принцип вовлеченности работников: активное участие работников ГБС РАН независимо от должности в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

Д. Принцип нетерпимости к коррупции: неприятие в ГБС РАН коррупции в любых формах и проявлениях.

Е. Принцип открытости: информирование партнеров и общественности о принятых в ГБС РАН антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

Ж. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ГБС РАН, его руководителей, работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом степени выявленного риска.

З. Принцип эффективности антикоррупционных процедур: применение в ГБС РАН таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

И. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Основные функции и полномочия органов управления, подразделений ГСБ РАН в рамках системы противодействия коррупции.

4.1. Ученый совет Учреждения осуществляет общий контроль за процессом реализации настоящего Положения и мер, принимаемых в этой области.

4.2. Директор учреждения:

- утверждает настоящее Положение;
- несет ответственность за соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства, обеспечение выполнения требований законодательства в области противодействия коррупции;
- участвует в формировании и поддержании этического стандарта непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, его члены выступают личным примером этического поведения;
- осуществляет контроль за соблюдением настоящего Положения, включая обеспечение эффективного и оперативного решения вопросов другими исполнительными органами в системе противодействия коррупции.

4.3. Комиссия по соблюдению антикоррупционных требований к поведению работников и урегулированию конфликтов интересов учреждения, связанному с исполнением должностных обязанностей (далее – Комиссия):

- рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к антикоррупционному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников ГБС РАН, за исключением перечня лиц, замещающих должности, входящие в перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Минобрнауки России, при назначении на которые граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, утвержденного актами Минобрнауки России;
- обеспечивает соблюдение работниками ГБС РАН ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами;
- принимает меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

- идентифицирует области, виды деятельности и управленческие процессы (функции) в ГБС РАН с высоким уровнем коррупционных рисков;
- оказывает структурным подразделениям ГБС РАН и его работникам методологическую и консультативную помощь по вопросам соблюдения антикоррупционных требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;
- подготавливает предложения об устранении причин и условий, способствующих нарушению антикоррупционных требований к поведению работников учреждения, возникновению конфликта интересов и правонарушений коррупционной направленности;
- рассматривает по мере необходимости отчеты структурных подразделений по вопросам работы в области противодействия коррупции.

Порядок деятельности Комиссии осуществляется в соответствии с отдельным Положением, состав комиссии утверждается Приказом директора Учреждения.

4.4. Специалист по безопасности:

- принимает участие в разработке общей методологии в области противодействия коррупции и поддерживает единообразие подходов в ГБС РАН;
- осуществляет меры по внедрению процедур и мероприятий противодействия коррупции;
- организует работу Комиссии по соблюдению антикоррупционных требований к поведению работников и урегулированию конфликтов интересов ГБС РАН
- инициирует проведение служебных расследований и проверок в области противодействия коррупции;
- уведомляет руководство Учреждения об имеющихся фактах или намерениях совершения коррупционных действий сотрудниками ГБС РАН;
- организует и проводит служебные расследования и проверки в области противодействия коррупции;
- подготавливает обучающие материалы в области противодействия коррупции;
- консультирует работников учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- выявляет потенциальные сферы возникновения конфликта интересов и принимает меры по их управлению и разрешению;
- подготавливает и проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение коррупционных действий работников Учреждения;
- использует механизм материального стимулирования за сообщение о подтвержденных фактах коррупции и пресечение коррупционных проявлений;
- в необходимых случаях проводит дополнительную оценку деловой репутации контрагентов;
- взаимодействуют с правоохранительными органами в части передачи материалов по выявленным фактам совершения коррупционных действий работниками учреждения с целью привлечения их к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- разрабатывает рекомендации руководству Учреждения по устранению причин и условий, способствующих коррупционным проявлениям среди работников ГБС РАН.

4.5. Отдел кадров:

- обеспечивает реализацию работниками обязанности по уведомлению руководителя Учреждения, органов прокуратуры Российской Федерации и иных федеральных государственных органов обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных и иных правонарушений;
- совместно с Комиссией и специалистом по безопасности участвует в процессе выявления и устранения причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;
- проводит целевые собеседования в сфере противодействия коррупции с претендентами на должности с высоким коррупционным риском;

- оказывает работникам учреждения консультативную помощь по вопросам, связанным с профилактикой коррупционных и иных правонарушений, применению на практике Кодекса корпоративной этики;
- организует правовое просвещение работников учреждения по вопросам деятельности Управления;
- внедряет в практику систему оценки, поощрения и продвижения персонала информации о длительном, безупречном и эффективном исполнении работником своих обязанностей по противодействию коррупции, а также соответствию другим этическим нормам;
- участвует в проведении проверки соблюдения требований к поведению работников, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Положением и другими локальными нормативными документами;
- подготавливает в соответствии со своей компетенцией проекты локальных нормативных документов о противодействии коррупции;
- при участии Специалиста по безопасности учреждения взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности;
- обеспечивает сохранность и конфиденциальность сведений о работниках, полученных в ходе своей деятельности.

4.6. Юридический отдел:

- проводит антикоррупционную экспертизу локальных нормативных документов, договоров и соглашений, в том числе на стадии их разработки и согласования;
- организует правовое просвещение работников организации по вопросам деятельности учреждения;
- участвует в разработке локальных нормативных документов в сфере противодействия коррупции;
- участвует в проведении служебных расследований по выявленным признакам коррупции.

4.7. Бухгалтерия и планово-экономический отдел:

- представляет в Департамент государственной службы, кадров и мобилизационной подготовки Минобрнауки России в установленном порядке Справки о доходах и расходах, а также осуществляет контроль за своевременностью их представления.
- осуществляет сбор, обработку и проверку полноты заполнения справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники, включенные в перечень должностей в соответствии с подпунктом «а» пункта 22 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (далее – Справки о доходах и расходах);

4.8. Отдел эффективного развития:

- внедряет и при взаимодействии со специалистом по безопасности осуществляет процедуру оценки, анализа деловой репутации и отбора контрагентов при заключении соглашений или договоров;

4.9. Работники, входящие в коллегиальные исполнительные органы, а также являющиеся руководителями структурных подразделений и их заместители:

- подписывают письменное обязательство о соблюдении требований настоящего Положения (форма обязательства разрабатывается и утверждается отдельным распорядительным актом);
- контролируют соблюдение подчиненными работникам ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов,

а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами;

- ориентируют работников на безусловное выполнение требований настоящего Положения и этических стандартов поведения, подают личный пример добросовестного и этичного поведения;

- учитывают результаты длительности, безупречности и эффективности исполнения работником учреждения своих обязанностей по противодействию коррупции и настоящего Положения при оценке личной эффективности работников для целей мотивации персонала.

4.10. Все работники ГБС РАН вне зависимости от должности и стажа работы должны:

- неукоснительно соблюдать требования законодательства в сфере противодействия коррупции, а также настоящего Положения;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в личных интересах или интересах ГБС РАН;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в личных интересах или интересах учреждения (Приложение 1);

- взаимодействовать со специалистом по безопасности или соответствующими подразделениями ГБС РАН по всем вопросам противодействия коррупции;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, членов Комиссии, руководство ГБС РАН о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, членов Комиссии, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, партнерами ГБС РАН, или иными лицами;

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБС РАН без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов, содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- ознакомиться лично под роспись с настоящим Положением (для вновь принятых на работу работников и для действующих работников разрабатывается и отдельным распорядительным документом утверждается форма акта об ознакомлении);

5. Коррупционные действия

5.1. В соответствии с международным законодательством, нормативными правовыми и подзаконными актами Российской Федерации, а также сложившейся деловой практикой в сфере противодействия коррупции в целях настоящего Положения коррупционными являются действия, указанные в п. 5.2. настоящего Положения, совершенные:

- в отношении ГБС РАН либо от имени или в интересах ГБС РАН в отношении третьих лиц, в том числе в отношении государственных и муниципальных органов и их служащих, иных юридических лиц и их работников, органов управления и представителей указанных юридических лиц;

- прямо или косвенно;

- лично или через посредничество третьих лиц;

- независимо от цели, включая упрощение административных и иных процедур, обеспечение конкурентных и иных преимуществ, сопряженные с коррупционными действиями;

- в любой форме, в том числе в форме получения или предоставления денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

5.2. Коррупционными действиями, совершенными в целях, в форме или в порядке, указанном в п. 5.1. настоящего Положения, являются:

- дача взятки или посредничество во взяточничестве, то есть предоставление или обещание предоставить любую выгоду или преимущество с умыслом побудить какое либо лицо выполнить его должностные обязанности ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и (или) с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, и/или локальных нормативных документов ГБС РАН;
- получение взятки и посредничество в получении взятки, то есть получение или согласие получить любую выгоду, или преимущество за исполнение своих должностных обязанностей ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и/или с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, ГБС РАН;
- коммерческий подкуп, то есть незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в ГБС РАН, денежных средств, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий, или бездействие в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;
- подкуп государственных служащих, то есть предоставление или обещание предоставить государственному служащему любую финансовую или другую выгоду, или преимущества с целью повлиять на исполнение его официальных обязанностей, чтобы обеспечить конкурентные или иные преимущества для ГБС РАН;
- использование органами управления, работниками ГБС РАН для себя или в пользу третьих лиц возможностей, связанных со служебным положением или должностными полномочиями, для получения финансовых или иных выгод или преимуществ, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, ГБС РАН;
- иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам ГБС РАН, общества, государства в целях получения финансовой либо иной выгоды или преимуществ.

5.3. Работникам Учреждения запрещено совершать любые действия, указанные в пункте 5.2. настоящего Положения, в том числе запрещается прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких либо физических (юридических) лиц.

6 Меры по профилактике и противодействию коррупции

6.1. В целях эффективного выявления, оценки и минимизации рисков совершения коррупционных действий в учреждении применяются следующие основные подходы (реализуются меры):

- получение декларированных сведений о доходах, расходах, имуществе и имущественных обязательствах нормативно определенных категорий лиц их супругов и несовершеннолетних детей, получение сведений об участии в уставных капиталах и органах управления юридических лиц, с согласия работников;
- оценка, рассмотрение и принятие конкретных мер по любой поступающей информации о фактах коррупционных правонарушений или любых случаях обращения к работникам с целью их склонения к совершению коррупционных правонарушений: проведение служебных расследований, наложение дисциплинарных взысканий, перемещение по

- горизонтали (ротация), рассмотрение конкретных фактов коррупции в объединенной профсоюзной организации, структурных подразделениях, а также на комиссии по антикоррупционному поведению и урегулированию конфликтов интересов и других;
- предъявление соответствующих законодательно определенных и/или установленных трудовыми соглашениями требований к должностным лицам ГБС РАН и кандидатам на руководящие должности;
 - определение перечня видов деятельности и управленческих процессов (функции принятия решений), связанных с высокими коррупционными рисками – коррупционноопасных функций;
 - проведение целевых собеседований в сфере противодействия коррупции с претендентами на должности с высоким коррупционным риском, определенных соответствующим перечнем;
 - ознакомление под роспись работников ГБС РАН (при приёме на работу и действующих) с требованиями настоящего Положения и вносимых в неё изменениях, а также обязательное обучение и тестирование работников на знание и понимание основных требований настоящего положения и других аспектов в области противодействия коррупции;
 - внедрение в практику оценки, поощрения и продвижения персонала информации о длительном, безупречном и эффективном исполнении работником своих обязанностей по противодействию коррупции, а также соответствию другим этическим нормам;
 - использование механизма материального стимулирования за сообщение о подтвержденных фактах коррупции и пресечение коррупционных проявлений;
 - сообщения о найме бывших государственных и муниципальных служащих, предусмотренные действующим законодательством в сфере профилактики и противодействия коррупции;
 - организация информационно-профилактических мероприятий среди работников (тематических семинаров, совещаний, конкурсов, подготовка и распространение видеоматериалов и радиопередач);
 - внедрение институтов и принципов общественного контроля, способствование деятельности общественных объединений, осуществляющих деятельность в сфере профилактики коррупции;
 - ведение полного и достоверного учета и документирования всех совершаемых учреждении платежей и деловой переписки;
 - разработка регламентов по осуществлению коррупционно-опасных функций, определение перечня таких функций;
 - проведение антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов ГБС РАН и договоров;
 - внедрение процедуры оценки, анализа деловой репутации и отбора контрагентов ГБС РАН;
 - осуществление контроля представительских расходов и дарения подарков;
 - определение порядка сообщения работниками о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнения ими должностных обязанностей, его оценки и реализации;
 - определение порядка урегулирования и предотвращения конфликта интересов, в том числе в части совместной работы родственников;
 - осуществление плановых проверок финансово-хозяйственной деятельности ГБС РАН.
 - содействие контрольно-надзорным и правоохранительным органам при осуществлении ими полномочий в сфере выявления, предупреждения и пресечения противоправной деятельности отдельных лиц и организаций.

7. Урегулирование конфликта интересов.

7.1. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, третьих лиц или государства в целом, способное причинить вред правам и законным интересам ГБС РАН, третьих лиц или государства. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации ГБС РАН в глазах сотрудников и иных лиц, в том числе партнеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений.

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан:

- сообщить в письменной форме непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по урегулированию конфликта интересов по согласованию с руководством.

7.3. В том случае, если конфликт интересов не урегулирован, рассмотрение вопроса выносится на Комиссию.

7.4. Для урегулирования конфликта интересов могут применяться различные способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБС РАН 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят 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 организации;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 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.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования приведены в Приложении 1.

7.5. В ситуации конфликта интересов работника Учреждения, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы учреждения.

7.6. Порядок формирования и деятельности Комиссии регулируется отдельным Положением.

8. Сделки с заинтересованностью.

8.1. Заинтересованность в совершении учреждения тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и учреждения.

8.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности учреждения

или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

8.3. В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и ГБС РАН в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить о своей заинтересованности соответствующему органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя;
- сделка должна быть одобрена соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с действующими подзаконными актами Минобрнауки России.

9 Совместная работа родственников

9.1. Совместная работа близких родственников в Учреждении в прямом или функциональном подчинении может повлечь негативные последствия.

9.2. Под близкими родственниками работника ГБС РАН в рамках настоящего Положения понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

9.3. ГБС РАН придерживаются принципа ограничения случаев совместной работы близких родственников в ГБС РАН, а также запрещают протекционизм на основе семейственности.

9.4. В ГБС РАН ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного, допускаются по решению Комиссии. Кроме того, Комиссией может быть наложено ограничение на участие работников, являющихся родственниками, в одном процессе принятия решений.

9.5. В иных случаях потенциального конфликта интересов совместная работа близких родственников в ГБС РАН допускается также по решению вышеуказанной Комиссии.

9.6. Действия в обход указанных требований рассматриваются как нарушение, допущенное каждым из работников-родственников.

9.7. Филиалы ГБС РАН должны реализовать аналогичный механизм принятия решений соответствующим коллегиальным органом по исключительным случаям совместной работы родственников.

10 . Порядок сообщения работников о получении подарка

10.1. В связи с тем, что отдельные деловые подарки и знаки делового гостеприимства могут оказать непосредственное или опосредованное влияние на принятие работником ГБС РАН решений или нарушить нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, устанавливаются следующие обязательные требования к деловым подаркам и знакам делового гостеприимства, которые:

- должны быть прямо связаны с уставными целями деятельности ГБС РАН либо с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными, профессиональными праздниками;
- должны быть разумно обоснованными, разумными и соразмерными конкретному поводу;
- не должны быть дорогостоящими или предметами роскоши;
- не должны представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не должны создавать каких-либо обязательств для получателя;
- не должны быть в форме наличных и безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов;

- не должны создавать репутационный риск для ГБС РАН или его работников. Указанные правила применяются как к получению, так и к предоставлению деловых подарков и знаков делового гостеприимства.

10.2 Работники ГБС РАН должны отказываться от предложений получения подарков, оплаты своих расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на исход сделки или на принимаемые решения.

10.3. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работник Учреждения обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки, участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

10.4 Работник ГБС РАН обязан информировать соответствующие структурные подразделения ГБС РАН обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей.

10.5. Порядок сообщения работниками ГБС РАН о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, порядок сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации, определены отдельным Регламентом.

10.7 Получение соответствующим лицом подарка не в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями является нарушением запрета, создает условия для конфликта интересов, ставя под сомнение объективность принимаемых им решений, а также влечет ответственность, предусмотренную законодательством, вплоть до увольнения в связи с утратой доверия, а в случае, когда подарок расценивается как взятка – уголовную ответственность.

11. Антикоррупционные меры в процессе взаимодействия с контрагентами.

11.1. Требования настоящего Положения учитываются при установлении Учреждением договорных и иных деловых отношений с физическими и юридическими лицами. Учреждение ожидает от контрагентов, представителей ГБС РАН, членов органов их управления и работников, а также от иных лиц соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции, которые закреплены в договорах ГБС РАН, в их ЛНД, либо прямо вытекают из законодательства Российской Федерации и норм международного права.

11.2. ГБС РАН прилагают разумные усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность. В этой связи ГБС РАН:

- анализирует репутацию потенциальных контрагентов и их акционеров на предмет толерантности к коррупции, в том числе наличие аналогичных настоящему Положению процедур и документов;
- информирует их о принципах и требованиях ГБС РАН в сфере противодействия коррупции, в том числе, установленных в настоящем Положении;
- принимает во внимание их готовность соблюдать принципы и требования в сфере противодействия коррупции, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупции.

11.3 Процедура оценки, анализа деловой репутации и отбора контрагентов ГБС РАН определяется отдельным Регламентом.

12. Сообщения

о найме бывших государственных и муниципальных служащих.

12.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации в случае заключения трудового договора (гражданско-правового договора) с гражданином, замещавшим определенные должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы ГБС РАН осуществляют уведомление работодателя или его представителя по последнему месту его службы.

13. Определение перечня коррупционно-опасных функций.

13.1. Определение перечня функций ГБС РАН, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции (далее – коррупционно-опасные функции), необходимо осуществлять посредством выделения тех функций, при реализации которых существуют предпосылки для возникновения коррупции.

13.2. К коррупционно-опасным функциям в ГБС РАН можно отнести: осуществление функций по контролю и надзору, управлению имуществом, проведению закупок товаров, работ и услуг, функции в сфере оказания ГБС РАН услуг и выполнения научно-исследовательских работ.

13.3. Под функциями по контролю и надзору понимается осуществление действий по контролю и надзору за исполнением структурными подразделениями, их должностными лицами установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами и ЛНД ГБС РАН обязательных правил поведения (инспекции, ревизии, проверки).

13.4. Под функциями по управлению имуществом понимается осуществление полномочий ГБС РАН по управлению движимым и недвижимым федеральным имуществом Российской Федерации, а также находящимися в собственности ГБС РАН имуществом, акциями акционерных обществ или долями в уставном капитале хозяйственных товариществ и обществ.

13.5. Правовое положение, цель деятельности и функции ГБС РАН устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и ЛНД ГБС РАН. В этой связи при определении перечня коррупционно-опасных функций необходимо обратить внимание на функции, предусматривающие:

- функции в сфере предоставления образовательных услуг гражданам и организациям: работа приемной комиссии, прием зачетов, экзаменов, курсовых работ, защита выпускных квалификационных работ (работа государственных экзаменационных комиссий)
- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг;
- подготовку и принятие решений о формировании бюджета;
- организацию продажи и управлению имуществом;
- предоставление права на заключение договоров аренды объектов недвижимого имущества;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов, в том числе, распределение мест в общежитии, работа жилищной комиссии, комиссии по добровольному медицинскому страхованию;
- осуществление внутреннего надзора и контроля.

13.6. Информация о том, что при реализации той или иной функции возникают коррупционные риски (т.е. функция является коррупционно-опасной) может быть определена Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов либо по результатам рассмотрения:

- обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных правонарушениях, в том числе обращений, поступивших по телефону «горячей линии», по электронной почте и т.д.;

- уведомлений представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения работника (далее – должностные лица) к совершению коррупционных правонарушений;
 - сообщений в СМИ о коррупционных правонарушениях или фактах несоблюдения должностными лицами требований к служебному поведению;
 - материалов, представленных правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями, Общественной палатой Российской Федерации;
 - результатов и материалов служебного расследования или служебной проверки. Перечень источников, указанных в настоящем пункте, не является исчерпывающим.
- 13.7. Перечень коррупционно-опасных функций ГБС РАН должен быть сформирован и утвержден отдельным распорядительным документом.
- 13.8. Утверждение перечня коррупционно-опасных функций осуществляется директором ГБС РАН после рассмотрения соответствующего вопроса на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
- 13.9. Основаниями для внесения изменений (дополнений) в перечень коррупционноопасных функций могут стать изменения законодательства Российской Федерации, предусматривающие возложение новых или перераспределение реализуемых функций, результаты проведения оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками ГБС РАН.

14. Минимизация коррупционных рисков.

- 14.1. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение в ГБС РАН должна достигаться различными управленческими методами:
- регламентацией административных процедур исполнения соответствующей коррупционно-опасной функции;
 - упрощением коррупционно-опасных функций либо их исключением;
 - установлением препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем (Раздел IV Методических рекомендаций по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 г. № 18-0/10/В-8980 «О проведении федеральными государственными органами оценки коррупционных рисков»).
- 14.2. Регламентация административных процедур должна соответствовать следующим критериям:
- значительно уменьшить риск отклонения должностного лица при реализации должностных полномочий от достижения закрепленной цели возникших правоотношений;
 - снизить степень усмотрения работников при принятии управленческих решений;
 - создать условия для осуществления надлежащего контроля за процессом принятия управленческих решений, что при необходимости позволит корректировать ошибочные решения, не дожидаясь развития конфликтной ситуации;
 - обеспечить единообразное осуществление функций работниками ГБС РАН;
 - создавать гласную, открытую модель реализации коррупционно-опасных функций.
- Дробление административных процедур на дополнительные стадии с их закреплением за независимыми друг от друга работниками должно обеспечивать взаимный контроль.
- 14.3. В целях установления препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем, в ГБС РАН применяются следующие меры:

- перераспределение функций между структурными подразделениями внутри ГБС РАН;
- введение или расширение процессуальных форм взаимодействия граждан (юридических лиц) и работников ГБС РАН, например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности («одно окно», системы электронного обмена информацией);
- совершенствование механизма отбора работников ГБС РАН для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих решения;
- сокращение количества работников, участвующих в принятии управленческого решения, обеспечивающего реализацию субъективных прав и юридических обязанностей;
- оптимизация перечня документов (материалов, информации), которые граждане (организации) обязаны предоставить для реализации права;
- сокращение сроков принятия управленческих решений;
- установление четкой регламентации способа и сроков совершения действий работником при осуществлении коррупционно-опасной функции;
- установление дополнительных форм отчетности должностных лиц о результатах принятых решений.

14.4. В целях недопущения совершения работником коррупционных правонарушений реализация мероприятий осуществляется на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением работником своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий, введения системы внутреннего информирования. При этом проверочные мероприятия должны проводиться как в рамках проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, контроля за соответствием расходов доходам, так и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в СМИ;
- использования средств видеонаблюдения и аудиозаписи в местах приема граждан (представителей юридических лиц) на территории ГБС РАН;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

15. Мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками деятельность которых связана с коррупционными рисками.

15.1. Основными задачами мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками ГБС РАН, деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее – мониторинг), являются:

- своевременная фиксация отклонения действий работников от установленных норм, правил служебного поведения;
- выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных полномочий;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников;
- корректировка перечня коррупционно-опасных функций и перечня должностей в ГБС РАН, замещение которых связано с коррупционными рисками.

15.2. Проведение мониторинга осуществляется путем сбора информации о признаках и фактах коррупционной деятельности должностных лиц.

15.3. Сбор указанной информации осуществляется, в том числе путем анализа материалов служебных проверок или расследований, проведения опросов на официальном сайте ГБС РАН, в социальных сетях в сети Интернет, а также с использованием электронной почты, телефонной и факсимильной связи от лиц и организаций, имевших опыт взаимодействия с работниками ГБС РАН.

15.4. При проведении мониторинга:

- формируется набор показателей, характеризующих антикоррупционное поведение работников, деятельность которых связана с коррупционными рисками;
- обеспечивается взаимодействие со структурными подразделениями ГБС РАН, иными государственными органами и организациями в целях изучения документов, иных материалов, содержащих сведения о признаках и фактах коррупции.

15.5. Результатами проведения мониторинга являются:

- подготовка материалов о несоблюдении работниками при исполнении должностных обязанностей требований к служебному поведению и/или требований об урегулировании конфликта интересов;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников, а также по внесению изменений в перечень коррупционноопасных функций и перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками.

16. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

16.1. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

16.2. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно.

16.3. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно – надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

16.4. Сотрудничество с контрольно – надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно – надзорных мероприятий в отношении учреждения 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.

16.5. Руководитель учреждения и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

16.6. Руководитель учреждения и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно – надзорных и правоохранительных органов.

17. Ответственность.

17.1. Все работники ГБС РАН, а также работники Организаций, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

17.2. Нарушения законодательства в области взяточничества и коррупции и требований настоящего Положения могут негативным образом отражаться на репутации и отношениях ГБС РАН, с клиентами и контрагентами и повлечь серьезные последствия, включая санкции.

17.3. В связи с возможностью привлечения ГБС РАН к санкциям за участие своих работников, а также контрагентов, аффилированных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту проводятся служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством Российской Федерации.

17.4. Лица, признанные в результате служебного расследования виновными в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, вплоть до увольнения или отчисления, материальной, гражданско-правовой ответственности, либо лица, признанные по решению суда виновными в нарушении требований антикоррупционного законодательства, могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, локальными нормативными и организационно-распорядительными документами, а также трудовыми договорами ГБС РАН.

17.5. Заинтересованное лицо несет перед некоммерческой организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой некоммерческой организации. Если убытки причинены некоммерческой организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед некоммерческой организацией является солидарной.

18. Заключительные положения.

18.1. Настоящее Положение может быть изменено с учетом новых тенденций в мировой и российской практике корпоративного поведения, в том числе в случае изменения законодательства Российской Федерации. В случае, если отдельные нормы настоящего Положения войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются нормы действующего законодательства Российской Федерации. В случае, если отдельные нормы настоящего Положения войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются нормы настоящего Положения.

18.2. ГБС РАН размещает настоящее Положение или его отдельные части в свободном доступе на официальном сайте ГБС РАН в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящего Положения всеми контрагентами, сотрудниками, ГБС РАН и иными лицами, а также содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди работников ГБС РАН путем информирования и обучения.

Антикоррупционная политика ГБС РАН доводится до сведения всех работников ГБС РАН, в том числе применяемых на работу, и в обязательном порядке применяется в деятельности ГБС РАН.

18.3. Филиалы и структурные подразделения ГБС РАН, на основе принципа взаимности сотрудничают в области противодействия коррупции с государственными и регулирующими органами, а также с обществами и объединениями, участниками которых является ГБС РАН, партнерами и клиентами в целях:

- установления лиц, подозреваемых (обвиняемых) в совершении коррупционных правонарушений, их местонахождения, а также местонахождения других лиц, причастных к коррупционным правонарушениям;
- выявления имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений или служащего средством их совершения;
- обмена информацией по вопросам противодействия коррупции;
- координации деятельности по профилактике коррупции и борьбе с коррупцией.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных коррупционноопасных функций в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Описание ситуации Работник участвует в осуществлении отдельных управленческих процессов (функции принятия решений) и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, например:

- работник является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этой организации является родственник работника;

- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебного расследования), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.

а) Описание ситуации Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции управления в составе ГБС РАН.

Меры предотвращения и урегулирования

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции управления в составе ГБС РАН.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, в которой работник или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

б) Описание ситуации Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации.

При этом работник осуществляет в отношении последней отдельные функции управления в составе ГБС РАН.

Меры предотвращения и урегулирования

Работник обязан направить представителю нанимателя предварительное уведомление о выполнении иной оплачиваемой работы с полным и подробным изложением, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями.

При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации, получающей платные услуги, родственники работника уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения работником иной оплачиваемой работы с учетом фактов, указывающих на возможное использование работником своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

- услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями работника;
- работник непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;
- организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции управления и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

в) Описание ситуации Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции управления.

Меры предотвращения и урегулирования Работник обязан направить представителю нанимателя предварительное уведомление о выполнении иной оплачиваемой работы в котором полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять

иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции управления.

При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации родственники работника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

г) Описание ситуации Работник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является организация, в которой он замещает должность.

Меры предотвращения и урегулирования Работник обязан проинформировать представителя нанимателя об участии на платной основе в выполнении работы, заказчиком которой является организация, в которой он замещает должность. Представителю нанимателя рекомендуется указать работнику, что выполнение подобной работы влечет конфликт интересов и отказаться от выполнения работы на платной основе. В случае если работник не принимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от занимаемой должности. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника.

д) Описание ситуации Работник участвует в принятии решения о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

3. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами.

а) Описание ситуации Работник и (или) его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные управленческие процессы (функции принятия решений) в составе Учреждения.

Меры предотвращения и урегулирования Работник обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

Если передача ценных бумаг в доверительное управление не повлечет исключение возникновения конфликта интересов (не может быть признана исчерпывающей мерой), работником может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг. Если родственники работника владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции управления в составе ГБС РАН, работник

обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

При этом в целях урегулирования конфликта интересов, работнику необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет работник или его родственники.

б) Описание ситуации Работник участвует в осуществлении отдельных управленческих процессов (функций принятия решений) в составе Учреждения в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

а) Описание ситуации Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные управленческие процессы (функции принятия решений).

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от физических лиц, организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные управленческие процессы (функции принятия решений), вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные управленческие процессы (функции принятия решений), необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и

исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации организации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

б) Описание ситуации Работник осуществляет отдельные управленческие процессы (функции принятия решений) в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей.

Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

в) Описание ситуации Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения.

Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.

а) Описание ситуации Работник участвует в осуществлении отдельных управленческих процессов (функций принятия решений) в отношении организации, перед которой сам работник и (или) его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.).

При невозможности сделать это, работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

б) Описание ситуации Работник участвует в осуществлении отдельных управленческих процессов (функций принятия решений) в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники работника.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники работника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

в) Описание ситуации Работник участвует в осуществлении отдельных управленческих процессов (функций принятия решений) в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

г) Описание ситуации: Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции управления.

Меры предотвращения и урегулирования: Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с государственным служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

6. Ситуации,

связанные с явным нарушением работником установленных запретов.

а) Описание ситуации Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных обязанностей и временно недоступную широкой

общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования: Работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с его работой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.