«Антикоррупционная политика» ИМГ РАН

Антикоррупционная политика Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института молекулярной генетики Российской академии наук (ИМГ РАН) (далее Институт) разработана и принята в соответствии со статьёй 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Института для принятия организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1. Основные принципы противодействия коррупции в Институте

При создании системы мер противодействия коррупции в Институте рекомендуется основываться на следующих ключевых принципах:
- принцип соответствия работы Института действующему законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного примера руководства;
- ключевая роль руководства Института в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- принцип вовлеченности работников;
- информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;
- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур;
- применение в Институте таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;
- принцип ответственности и неотвратимости наказания;
- принцип постоянного контроля эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

2. Цели и задачи «Антикоррупционной политики»

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

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.

3. Понятия и определения

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»).

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.
Организация — юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.
Контрагент — любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.
Взятка — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.
Коммерческий подкуп — незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).
Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трутовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является. Личная заинтересованность — заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
4. Область применения

Все работники Института должны руководствоваться настоящей Антикоррупционной политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования. Руководитель Института отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

Принципы и требования настоящей Антикоррупционной политики распространяются на контрагентов и работников Института, а также на иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

5. Установление перечня 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Направление</th>
<th>Мероприятие</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Нормативное обеспечение,  закрепление стандартов поведения и декларация намерений.</td>
<td>Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Разработка и внедрение положения о конфликте интересов.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Разработка и внедрение Антикоррупционного стандарта поведения работников Института.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников.</td>
</tr>
<tr>
<td>Обучение и информирование работников.</td>
<td>В случае изменений и дополнений, ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</td>
</tr>
<tr>
<td>Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля Института требованиям антикоррупционной политики.</td>
<td>Осуществление регулярного контроля соблюдения антикоррупционной политики Института.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6. Обязанности работников и Института, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников Института в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников Института или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

- 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 ответственному за реализацию антикоррупционной политики лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Институте:
1) руководства Института;
2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений регламентируется Антикоррупционной политикой Института.

Раскрытие сведений о коррупционных правонарушениях осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие коррупционных правонарушений в устной форме.

Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о коррупционных правонарушениях и о защите работника от преследования в связи с сообщением о коррупционных правонарушениях, которые были своевременно раскрыты работником и урегулированы (предотвращены) Институтом.

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 коррупционных правонарушений. В итоге этой работы Институт может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является коррупционным правонарушением и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Определение должностных лиц Института, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Института.

8. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Все работники всех структурных подразделений Института, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.
Институтом по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством.
Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.
Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой Кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и так далее.
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт молекулярной генетики
Российской академии наук
(ИМГ РАН)

Кодекс этики и служебного поведения работников ИМГ РАН

I. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников (далее — Кодекс) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института молекулярной генетики Российской академии наук (ИМГ РАН) (далее — Институт) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», других нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актах Института, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения Института.

1.3. Гражданам Российской Федерации, поступающим на работу в Институт, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей деятельности.

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

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

1.6. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к деятельности Института в
общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

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

1.8. Знание и соблюдение работниками Института Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

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

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Института

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

2.1.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.1.2. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Института;

2.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Института;

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

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

2.1.6. Соблюдать при исполнении должностных обязанностей установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Института ограничения и запреты;

2.1.7. Соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

2.1.8. Соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

2.1.9. Проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
2.1.10. 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;

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

2.1.12. Незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлениях 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;

2.1.13. Доводить до сведения своего непосредственного руководителя, а также должностного лица Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Института совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям служебного поведения поступок или каким-либо иным образом нарушить законодательство Российской Федерации и настоящий Кодекс; о любых ставших известными фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников Института;

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

2.1.15. Не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

2.1.16. 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;

2.1.17. Не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям работников Института в связи с исполнением трудовых обязанностей;
2.1.18. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Института, если это не входит в обязанности работника;

2.1.19. Соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

2.1.20. 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;

2.1.21. 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;

2.1.22. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Института;

2.1.23. Не использовать имущество Института в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

2.1.24. 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 положения изданных в соответствии с ними внутренних регулятивных документов 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 должен:

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

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

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

2.3.4. Не допускать по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

2.3.5. Проявлять заботу о подчиненных, вникать в их проблемы и нужды, содействовать принятию законных и обоснованных решений, способствовать профессиональному и должностному росту работников;

2.3.6. Оказывать поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

III. 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, добросовестности 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.

Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллек должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Института, к которому она
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 угроз, оскорбительных выражений или реплик, от ненормативной лексики, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

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

3.6. 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.

3.7. Работнику предписывается:

3.7.1. 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;

3.7.2. Обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством независимо от их служебного или социального положения.

3.8. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

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

- при звонке в подразделение Института работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также понаблюваться, 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.

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

3.10. Внешний вид работников Института при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен способствовать уважительному отношению граждан к Институту, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. 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 преследования работников Института за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренного 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, предусмотренными настоящим Кодексом.

V. Ответственность работника Института за нарушение Кодекса

5.1. Несоблюдение Кодекса может привести к дисциплинарным санкциям в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами.
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт молекулярной генетики
Российской академии наук
(ИМГ РАН)

План мероприятий по противодействию коррупции
на 2017 год

<table>
<thead>
<tr>
<th>№ п/п</th>
<th>Мероприятия</th>
<th>Ответственный исполнитель</th>
<th>Срок исполнения</th>
<th>Ожидаемый результат</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Организация работы по уведомлению работником работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Института к совершению коррупционных правонарушений.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений.</td>
<td>Постоянно в течение 2017 г.</td>
<td>Своевременное рассмотрение уведомлений и принятие решений, формирование нетерпимого отношения работников Института к совершению коррупционных правонарушений.</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Активизировать осуществление комплекса организационных, разъясительных и иных мер по соблюдению работниками ограничений, касающихся получения вознаграждений в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей от физических и юридических лиц (денежного вознаграждения, ценных бумаг, услуг имущественного характера и иных вознаграждений). Формирование у указанных работников негативного отношения к получению ими вознаграждений, отрицательного отношения к коррупции.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
<td>Постоянно в течение 2017 г.</td>
<td>Повышение уровня негативного отношения к коррупции.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Проведение проверок по каждому установленному факту</td>
<td>Отдел кадров</td>
<td>Постоянно</td>
<td>Выявление случаев</td>
</tr>
<tr>
<td>№</td>
<td>Действие</td>
<td>Ответственное лицо</td>
<td>Период</td>
<td>Комментарий</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Организация своевременного доведения до работников Института положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, изменений и дополнений, вносимых в Федеральные законы, подзаконные акты и нормативные правовые акты ФАНО России.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений</td>
<td>Постоянно в течение 2017 г.</td>
<td>Повышение правовой грамотности работников Института в области противодействия коррупции.</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>Предоставление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера Руководителя Института, членов его семьи (супруга (и) и несовершеннолетних детей) для передачи в ФАНО России (постановление Правительства РФ № 208 от 13 марта 2013).</td>
<td>Руководитель организации.</td>
<td>До 30.04.2017 г.</td>
<td>Предоставление информации в ФАНО России.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 6.   | Повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг, в рамках Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», 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. | Контрактный управляющий. | Постоянно в течение 2017 г. | Повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг, обеспечение гласности и прозрачности осуществления таких закупок, минимизация коррупционных рисков. |
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт молекулярной генетики
Российской академии наук
(ИМГ РАН)

План мероприятий по противодействию коррупции
на 2019-2020 годы

<table>
<thead>
<tr>
<th>№ п/п</th>
<th>Мероприятия</th>
<th>Ответственный исполнитель</th>
<th>Срок исполнения</th>
<th>Ожидаемый результат</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Организация работы по уведомлению работником работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Института к совершению коррупционных правонарушений.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений.</td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020 г.</td>
<td>Своевременное рассмотрение уведомлений и принятие решений, формирование неприимимого отношения работников Института к совершению коррупционных правонарушений.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Активизировать осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по соблюдению работниками ограничений, касающихся получения вознаграждений в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей от физических и юридических лиц (денежного вознаграждения, ценных бумаг, подарков, услуг имущественного характера и иных вознаграждений). Формирование у указанных работников негативного отношения к получению ими вознаграждений, отрицательного отношения к коррупции.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020 г.</td>
<td>Повышение уровня негативного отношения к коррупции.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Осуществлять контроль исполнения сотрудниками Института установленного порядка сообщения о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, о сдаче и оценке подарка, реализации (выкупа) и зачислении в доход соответствующего бюджета средств, вырученных от его реализации.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Структурное подразделение</th>
<th>Ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики</th>
<th>Период</th>
<th>Событие</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Руководители структурных подразделений</td>
<td></td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020г г.</td>
<td>Выявление случаев несоблюдения сотрудниками Института установленного порядка сообщения о получении подарка.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. Организация своевременного и эффективного доведения требований законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, касающихся предотвращения и урегулирования конфликта интересов, в Институте.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Структурное подразделение</th>
<th>Ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики</th>
<th>Период</th>
<th>Событие</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
<td></td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020г г.</td>
<td>Повышение правовой грамотности работников Института в области противодействия коррупции.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. Проведение проверок по каждому установленному факту несоблюдения работниками локальных нормативных актов Института в области противодействия коррупции – ограничений, запретов и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Структурное подразделение</th>
<th>Ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики</th>
<th>Период</th>
<th>Событие</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Руководитель Института, Комиссия по соблюдению требований к должностному поведению работников Института, руководители структурных подразделений, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
<td></td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020г г.</td>
<td>Выявление случаев несоблюдения работниками локальных нормативных актов Института в области противодействия коррупции, обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Организация своевременного доведения до работников Института положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, изменений и дополнений, вносимых в Федеральные законы, подзаконные акты и нормативные правовые акты Минобрнауки России. Поддержание в актуальном состоянии антикоррупционных положений Института.</td>
<td>Отдел кадров, руководители структурных подразделений.</td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020 г.</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Организация работы по доведению до граждан, оформляющихся на должности работников Института положений антикоррупционного законодательства Российской Федерации и антикоррупционных положений Института.</td>
<td>Отдел кадров.</td>
<td>Постоянно в течение 2019-2020 г.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Предоставление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера Руководителя Института, членов его семьи (супруга (и) и несовершеннолетних детей) для передачи в Минобрнауки России (постановление Правительства РФ № 208 от 13 марта 2013).</td>
<td>Руководитель организации.</td>
<td>Ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
|   | Повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг, в рамках Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», 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. | Контрактный управляющий. | Постоянно в течение 2019-2020 г. | Обеспечение соблюдения требований законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг. Повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг, обеспечение гласности и прозрачности осуществления таких
<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10.</td>
<td>Обеспечение взаимодействия с правоохранительными органами по вопросам противодействия коррупции в Институте.</td>
<td>Руководитель Института, Комиссия по соблюдению требований к должностному поведению работников Института, руководители структурных подразделений, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>Обеспечение размещения на официальном сайте Института актуальной информации об антикоррупционной деятельности и информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Института.</td>
<td>Бухгалтерия, ответственный сотрудник за реализацию антикоррупционной политики.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт молекулярной генетики
Российской академии наук
(ИМГ РАН)

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института молекулярной генетики Российской академии наук (ИМГ РАН) (далее Институт) разработано и принято в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», локальными нормативными актами Института для осуществления мероприятий, направленных на реализацию антикоррупционного стандарта поведения работников Института. Положение - это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основной целью Положения является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Института и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Института.

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

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от занимаемой должности.
2. Используемые в положении понятия и определения

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

2.2. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником 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.

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. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Институт может использовать следующие способы:

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 (ТК РФ, Статья 81, п.п. 7.1).

6.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Института и работника, раскрывающего 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 меры используются только в
сочета, 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;
- начальника отдела, в котором работник работает;
- должностного лица, отвечающего за кадровую работу 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 руководителя Института. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Института в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт молекулярной генетики
Российской академии наук
(ИМГ РАН)

СТАНДАРТ
антикоррупционного поведения работников ИМГ РАН

1. Общие положения

1.1. Стандарт антикоррупционного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института молекулярной генетики Российской академии наук (ИМГ РАН) (далее Институт) разработан и принят в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Института для осуществления мероприятий, направленных на реализацию антикоррупционного стандарта поведения работников Института.

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, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества; либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляющих им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.
2.5. Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

2.7. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником 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 Института 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 – сознательная интеллектуальная и физическая готовность работника организации нести уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность за свои действия или бездействие, которые привели к проявлениям коррупции в процессе служебной деятельности.
4. Правила антикоррупционного поведения работников Института

4.1. Правила антикоррупционного поведения работников Института не позволяют ему:
- получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);
- использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое имущество организации;
- разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, сведения 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 Кодекс этики и служебного поведения работников, Антикоррупционную политику;
- уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта;
- уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений, обо 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.
Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций

<table>
<thead>
<tr>
<th>№ п/п</th>
<th>Наименование должности</th>
<th>Фамилия, имя, отчество</th>
<th>Среднемесячная заработная плата, руб.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>главный бухгалтер</td>
<td>Пухова Юлия Адольфовна</td>
<td>77 384,19</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>заместитель руководителя</td>
<td>Бойцова Ирина Владимировна</td>
<td>67 949,14</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>заместитель руководителя</td>
<td>Демидов Илья Валерьевич</td>
<td>59 665,35</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>заместитель руководителя</td>
<td>Слюмкин Петр Андреевич</td>
<td>133 111,07</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>заместитель руководителя</td>
<td>Спорышина Ирина Владимировна</td>
<td>78 471,64</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>заместитель руководителя</td>
<td>Филиппов Максим Владимирович</td>
<td>93 741,47</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>руководитель</td>
<td>Костров Сергей Викторович</td>
<td>138 493,25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Должностное лицо, ответственное за предоставление информации

Руководитель ПЭО
(должность)

Матаева Н.П.
(Ф.И.О.)
matveeva@img.ras.ru
E-mail:

Руководитель организации

Костров Сергей Викторович
(рук.о.)
Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации

<table>
<thead>
<tr>
<th>№ п/п</th>
<th>Наименование должности</th>
<th>Фамилия, имя, отчество</th>
<th>Среднемесячная заработная плата, руб.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Директор</td>
<td>Костров Сергей Викторович</td>
<td>222867</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Заместитель директора по научной работе</td>
<td>Слюминский Петр Андреевич</td>
<td>119474</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Заместитель директора по научной работе</td>
<td>Демидов Илья Валерьевич</td>
<td>86332</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Заместитель директора по общим вопросам</td>
<td>Филиппов Максим Владимирович</td>
<td>88702</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Заместитель директора по договорной и информационно-аналитической работе</td>
<td>Смирнова Ирина Владимировна</td>
<td>83418</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Заместитель директора по правовым вопросам и безопасности</td>
<td>Бойцова Ирина Владимировна</td>
<td>70179</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Главный бухгалтер</td>
<td>Пухова Юлия Адольфовна</td>
<td>76511</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Должностное лицо, ответственное за предоставления информации: Руководитель отдела Матвеева Наталия Петровна, email: matveeva@img.ras.ru, тел. 8(499)196-00-00, тел./факс 8(499)196-00-01

Руководитель организации

29 апреля 2018 г.

/ Костров Сергей Викторович /