

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ИПУ РАН

от «29» 12 2018 г. № 561

ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в ИПУ РАН

1.1. Настоящее Положение разработано в целях недопущения составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук (далее – Институт), в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. «Отчет» – это письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных.

1.3. «Документ» – документ, созданный государственным органом, органом местного самоуправления, юридическим или физическим лицом, оформленный в установленном порядке и включенный в документооборот.

1.4. «Документирование» – фиксация информации на материальных носителях в установленном порядке.

1.5. Под недействительными документами следует понимать:

- Полностью изготовленные фиктивные документы или поддельные документы, в которые внесены изменения путем подчисток, дописок, исправления или уничтожения текста, внесения в него дополнительных данных, проставления оттиска поддельного штампа печати и т.д.

- Фактически являющиеся подлинными, но содержащие сведения, не соответствующие действительности. Они сохраняют внешние признаки и реквизиты надлежащих документов, однако внесенные в них сведения являются фальсифицированными.

- Выданные с нарушением установленного порядка, т.е. в результате злоупотребления должностным лицом служебным положением или совершения им халатных действий при выполнении этого документа.

1.6. Использование недействительных документов заключается в их предоставлении в качестве оснований для трудоустройства, а также для проведения любого из действий, отнесенных к компетенции Института.

1.7. Должностному лицу, ответственному за составление документов по своему направлению деятельности, необходимо вести непосредственный контроль и регулярно осуществлять проведение проверок на предмет подлинности документов, образующихся у специалистов (работников) Института, находящихся у него в прямом подчинении.

1.8. При проведении проверок учитывать, что подлинность документов устанавливается путем проверки реальности имеющих в них подписей должностных лиц и соответствия составления документов датам отражения в них операций, информации, фактов и т.д.

1.9. При выявлении фактов использования поддельных документов незамедлительно информировать директора Института, а также принять соответствующие меры по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

1.10. В случае возникновения обоснованных сомнений в подлинности предоставленных документов при приеме на работу (например, дипломов, сертификатов, удостоверений и т.д.) и достоверности содержащейся в ней информации, должностное лицо (работник отдела кадров), осуществляющий учет документов, обязан предпринять меры, направленные на устранение возникших сомнений и получения дополнительных сведений.

1.11. В Институте запрещено использовать неутвержденные статистические формы отчетов, а также отчеты, содержащие недостоверную информацию. В случае выявления данных фактов работники и должностные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности.

1.12. При обнаружении составления неофициальной отчетности должностные лица, в полномочия которых в соответствии с должностными обязанностями входит подготовка, составление и предоставление отчетности, несут персональную ответственность.

1.13. Работники Института, ответственные за ведение и предоставление данных финансовой отчетности и управленческого учета, обеспечивают соблюдение следующих требований, в частности:

- финансово-хозяйственные операции полностью и точно отражаются в финансовых отчетах и иной учетной документации в соответствии с принципом прозрачности деятельности Института;

- достоверность ведения и учета финансово-хозяйственной информации поддерживается строгим соблюдением процедур внутреннего контроля;

- хранение и использование любой учетной документации осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ИПУ РАН

от «29» 12 2018г. № 561

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение
добросовестной работы и поведения работников ИПУ РАН**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ИПУ РАН (далее соответственно – стандарты, работники), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться все работники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании положений Конституции Российской Федерации, федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности каждый работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности ИПУ РАН (далее – Институт) в соответствии с действующим законодательством. Вся деятельность Института осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Института является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Института недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет административную, гражданско-правовую, уголовную, дисциплинарную ответственность в общем порядке.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Института является ответственное и добросовестное выполнение Институтом своих обязательств, что в свою очередь, обеспечивается безупречным выполнением каждого работника Института своих должностных и функциональных обязанностей, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Института, который устанавливает этические правила и нормы, являющиеся системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Института.

3.4. В Институте недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.5. В случае принуждения гражданина работником Института к предоставлению незаконных выгод, он вправе незамедлительно уведомить об этом руководителя Института для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности. Работник Института обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений обязан уведомлять работодателя в письменной форме.

3.6. В Институте недопустимо осуществление любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.7. В Институте недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, а также нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.8. В Институте недопустимы действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.9. В Институте недопустимо осуществление obstructивной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого правоохранительными органами или соответствующим коллегиальным органом Института, созданным приказом директора Института. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, совершаемых с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к обращению с подарками в Институте сформированы следующие принципы: законность и ответственность.

4.2. Работникам запрещается принимать подарки, если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Институте не допустимы конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. К явному конфликту интересов относятся ситуации, когда личный интерес преобладает над профессиональными обязанностями и задачами работников Института.

5.3. К возможному конфликту интересов относятся ситуации, когда личный интерес потенциально влияет на профессиональные обязанности и задачи работников.

5.4. При возникновении явного или возможного конфликта интересов работник Института должен уведомить директора Института.

5.5. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам общества осуществляет соответствующий коллегиальный орган Института.

6. Конфиденциальность

6.1. Работникам Института запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты Институтом.