

РЕСПУБЛИКА КРЫМ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Научно-исследовательский Институт сельского хозяйства Крыма»

Утверждаю

Директор ФГБУН «НИИСХ Крыма»

Паштецкий В.С.

[Handwritten signature]
«21» *май* 2024 г.

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной
работы и поведения работников**

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Научно-исследовательский институт сельского хозяйства Крыма»**

Согласовано

Председатель ППО

ФГБУН «НИИСХ Крыма»

Полякова Н.Ю.

Протокол № 51 «21» 05 2024 г.



г. Симферополь, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры (далее – стандарты) направлены на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ФГБУН «НИИСХ Крыма» (далее – Учреждение) 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 работники Учреждения (далее — работники).

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и разработан с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, других нормативных правовых актов Российской Федерации, внутренних регулятивных документов, локальных нормативных актов Учреждения, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Основные принципы и стандарты работы в Учреждении

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, честность, прозрачность деятельности, взаимоуважение, стремление к личностному и профессиональному развитию.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных нормативных актов.

2.4. Под взаимоуважением понимается создание рабочей атмосферы внутри коллектива, в которой каждый сотрудник Учреждения уважать убеждения и опыт всех своих коллег, а также иных лиц, взаимодействующих с Учреждением.

2.5. Личностное развитие — это совокупность позитивных изменений, происходящих с человеком благодаря его усилиям.

2.6. Профессиональное развитие – это систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности учреждения 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 учреждения науки 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 работника является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников, который устанавливает этические правила и нормы, являющиеся системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности учреждения.

3.4. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества работы являются главными приоритетами в отношении работников.

3.5. В отношении недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

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

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

3.8. В учреждении 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.

3.9. В учреждении 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.

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

4. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами.

4.1. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает четкие этические нормы служебного поведения.

5. Правоотношения с контрагентами Учреждения

5.1. В целях обеспечения интересов учреждения с особой тщательностью производить отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

5.2. Главная задача учреждения - добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые Учреждением.

5.3. Не допускать в учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

5.4. Если работника учреждения принуждают о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

6. Мошенническая деятельность.

6.1. Не допускать «Мошенническую деятельность», что означает любое действие или бездействие, 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.

7. Деятельность с использованием методов принуждения.

7.1. Не допускать «Деятельность с использованием методов принуждения», которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу 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.

8. Недопустимость деятельности на основе сговора

8.1. Не допускать «Деятельность на основе сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

9. Обструкционная деятельность

9.1. Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования. 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 расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

10. Обращение с подарками

10.1. В правоотношениях, возникающих при осуществлении трудовой деятельности в связи с получением подарков и знаков делового гостеприимства, стороны обязаны руководствоваться Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, утвержденными приказом директора Учреждения.

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

11. Недопущение конфликта интересов.

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

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

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

11.3. При возникновении явного или возможного конфликта интересов работник должен уведомить руководителя учреждения.

12.5. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам общества осуществляет Комиссия учреждения по противодействию коррупции, Комиссия по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

12.6. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять требования Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», других нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных актов Учреждения.

СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ

13. Конфиденциальность

13.1. Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам информацию, составляющую коммерческую тайну, полученную ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

13.2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

14. Заключительные положения

14.1. Данные Стандарты и положения вступают в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

14.2. Если по результатам мониторинга хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, в частности настоящего локального нормативного акта, возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящий локальный нормативный акт вносятся изменения и дополнения либо он излагается в новой редакции. Пересмотр настоящего локального нормативного акта проводится также в случае внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно-правовой формы Учреждения и т.д.