



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБПОУ СПЦ №5

*Н.М. Макарова* Н.М. Макарова

«14» 11 2017г.

## **Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский политехнический центр №5»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - Стандарты и процедуры) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский политехнический центр №5» (далее – ГБПОУ СПЦ №5), представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

1.2. Настоящие Стандарты и процедуры устанавливают цели, задачи, принципы и обязательные этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения работники ГБПОУ СПЦ №5.

1.3. Настоящие Стандарты и процедуры, разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уголовным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом ГБПОУ СПЦ №5 и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов.

### **2. Цели и задачи стандартов поведения**

2.1. Введение Стандартов и процедур, то есть установление для деятельности учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции, а также обеспечивают добросовестную работу в ГБПОУ СПЦ №5.

2.2. Целью настоящих Стандартов и процедур является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в ГБПОУ СПЦ №5.

2.3. Задачами Стандартов и процедур поведения являются:

- информирование работников ГБПОУ СПЦ №5 о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в ГБПОУ СПЦ №5;
- обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в ГБПОУ СПЦ №5.

### **3. Основные принципы Стандартов и процедур**

3.1. Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

3.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель –

общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

3.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность ГБПОУ СПЦ №5 осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

3.4. Развитие означает непрерывное совершенствование Стандартов и процедур в соответствии с развитием действующего законодательства.

#### **4. Законность и противодействие коррупции**

4.1. Приоритетом в деятельности ГБПОУ СПЦ №5 является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

4.2. Для работников ГБПОУ СПЦ №5 установлена неприемлемость нарушения нормативно-правовых актов Российской Федерации и локальных актов ГБПОУ СПЦ №5. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности ГБПОУ СПЦ №5, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками.

4.3. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и обязательному дисциплинарному взысканию.

4.4. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации ГБПОУ СПЦ №5 является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности ГБПОУ СПЦ №5. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливая четкие этические нормы служебного поведения.

4.5. В ГБПОУ СПЦ №5 любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

4.6. Для целей соблюдения законодательства РФ и локальных актов ГБПОУ СПЦ №5 приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов ГБПОУ СПЦ №5, которая уполномочена рассматривать выявленные факты нарушения антикоррупционного законодательства и вопросы, связанные с разрешением конфликта интересов.

Кроме того, приказом директора ГБПОУ СПЦ №5 назначается ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ГБПОУ СПЦ №5. Он же является ответственным лицом по недопущению в ГБПОУ СПЦ №5 любых форм коррупции и недопущению обеспечения работников ГБПОУ СПЦ №5 любого рода привилегиями, вручению подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

4.7. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях работников и обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

4.8. Деятельность ГБПОУ СПЦ №5 направлена на реализацию основных задач среднего профессионального образования, на сохранение и укрепление физического и психического здоровья обучающихся, интеллектуальное и личностное развитие каждого

обучающегося с учетом его индивидуальных особенностей, оказание помощи семье в воспитании обучающихся.

4.9. В отношениях работников с обучающимися, их родителями (законными представителями) недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

4.10. В ГБПОУ СПЦ №5 недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

4.11. В случае принуждения работника, обучающегося, его родителя (законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора ГБПОУ СПЦ №5 для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

4.12. В Российской Федерации гарантируется единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности (ст.8 Конституции Российской Федерации). Мошенничество представляет непосредственную угрозу для реализации конституционных положений.

4.12.1. Работникам призвано не допускать противозаконную мошенническую деятельность, в любых ее проявлениях. Данный вид деятельности в России преследуется уголовным законодательством Российской Федерации. Уголовным законодательством мошенничество, определено, как хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием (ст.159 КУ РФ).

4.12.2. В ГБПОУ СПЦ №5 недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. 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.

4.13. В ГБПОУ СПЦ №5 недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. 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.

4.14. Сговор - это форма соучастия, в которой участвуют лица, заранее договорившиеся о совместном совершении преступления (ч. 2 ст. 35 УК).

Отличительной чертой этой формы соучастия является наличие предварительного сговора, которое обуславливает наличие у соучастников согласования о предстоящем преступлении. В ГБПОУ СПЦ №5 недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

4.15. В ГБПОУ СПЦ №5 недопустимо осуществление obstructивной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по урегулированию конфликта интересов между участниками образовательных отношений. 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.

4.16. В целях обеспечения интересов ГБПОУ СПЦ №5 необходимо 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. Принципиальный подход, используемый во взаимодействии с поставщиками – размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

4.17. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые ГБПОУ СПЦ №5, являются главными приоритетами в отношениях с потребителями услуг ГБПОУ СПЦ №5.

## **5. Обращение с подарками**

5.1. По отношению к подаркам в ГБПОУ СПЦ №5 сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

5.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

5.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением ГБПОУ СПЦ №5 своей деятельности.

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

5.5. Работники обязаны уведомлять директора ГБПОУ СПЦ №5 обо всех случаях получения подарка, в установленном порядке.

5.6. Работникам запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением иной деятельности:

5.6.1. деньги: наличные средства, денежные переводы, перечисляемые на счета работников или их родственников;

5.6.2. беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), предоставляемые указанным лицам;

5.6.3. завышенные (явно несоизмеримые действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;

5.6.4. ценные предметы искусства и иные дорогостоящие предметы интерьера и быта.

5.7. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом руководителю и следовать его указаниям.

5.8. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## **6. Недопущение конфликта интересов**

6.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой

возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работником и правами, и законными интересами ГБПОУ СПЦ №5, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации ГБПОУ СПЦ №5.

6.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

6.3. Выявление конфликта интересов в деятельности ГБПОУ СПЦ №5 и ее работников, является одним из важных способов предупреждения коррупции.

6.4. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам ГБПОУ СПЦ №5. В ГБПОУ СПЦ №5 нежелательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам ГБПОУ СПЦ №5.

6.5. Конфликт интересов в ГБПОУ СПЦ №5 может привести к нарушению конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему использованию собственности, материальных ценностей ГБПОУ СПЦ №5. Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то может возникнуть угроза коррупции и взяточничества в ГБПОУ СПЦ №5. Взятничество – это обещанные, принимаемые, требуемая или получаемая должностным лицом имущественная выгода или услуги за действие (или наоборот бездействие), в интересах взяткодателя.

6.6. Во избежание конфликта интересов работники ГБПОУ СПЦ №5 должны выполнять следующие требования:

6.6.1. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

6.6.2. в письменной форме уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

6.6.3. выполнять работу в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами, установленными Кодексом этики и служебного поведения работников ГБПОУ СПЦ №5;

6.6.4. уведомлять руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в ГБПОУ СПЦ №5;

6.6.5. использовать имущество ГБПОУ СПЦ №5 (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

## **7. Конфиденциальность**

7.1. Работникам запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим ГБПОУ СПЦ №5.

7.2. Передача информации внутри ГБПОУ СПЦ №5 осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

## **8. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения**

8.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

8.2. Согласно ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.5, 6, 9,10 ч.1, ст. 81 ТК РФ, п.1 ст.336 ТК РФ, а также п. 7, 7.1 или п.8. ч.1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10, ч.1, ст. 81 ТК РФ)».

8.3. Работник ГБПОУ СПЦ №5, совершивший коррупционное правонарушение, может быть привлечен к уголовной ответственности. По решению суда виновный в совершении уголовнонаказуемого деяния может быть осужден и лишен в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы (ст.290, ч.4, ст.291, ст. 291.1, ч.2 ст.292 УК РФ).

8.4. В случае ложного обвинения в коррупции или иных противоправных действиях, работник ГБПОУ СПЦ №5 имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

## **9. Заключение**

9.1. Настоящие Стандарты и процедуры, вступают в силу с момента их утверждения директором ГБПОУ СПЦ №5 и действуют до их отмены в том же порядке.

9.2. Изменения и дополнения в настоящие Стандарты и процедуры, вносятся в соответствии с нормативными актами, регламентирующими антикоррупционную деятельность и утверждаются приказом директора ГБПОУ СПЦ №5.

Положение рассмотрено,  
согласовано на внеочередном заседании Совета Центра  
Протокол № 6 от «13» ноября 2017г.