

Министерство образования Новосибирской области  
государственное бюджетное профессиональное учреждение Новосибирской  
области «Тогучинский политехнический колледж»

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директор ГБПОУ НСО  
«Тогучинский политехнический колледж»  
№ 112/1 от 07.12.2020 года



К.О. Балаганский  
«07» 12 2020 г.

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,  
направленные на обеспечение добросовестной работы  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Тогучинский политехнический колледж»**

## 1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тогучинский политехнический колледж» (далее - «Стандарты»), 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 государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тогучинский политехнический колледж» (далее - «Учреждение»).

1.3. Стандарты основываются на Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных законодательных и локальных актов, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

1.4. Основные термины 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.

**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:

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.

**Контрагент** – любое юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Взятка** – получение должностным лицом 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.

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

**Личная заинтересованность работника (представителя организации)** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

## 2. Основные принципы противодействия коррупции

2.1. При осуществлении деятельности по профилактике коррупции в Учреждении необходимо руководствоваться следующими принципами:

- принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам. Все реализуемые антикоррупционные мероприятия должны соответствовать Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации;

- принцип прозрачности означает обеспечение доступности информации о деятельности учреждения. Вся деятельность Учреждения должна осуществляться в соответствии со строго документированными процедурами и правилами, строиться на надлежащем выполнении требований законодательства Российской Федерации и внутренних локальных актов Учреждения;

- принцип добросовестности. Все сотрудники организации обязаны непреклонно следовать требованиям законодательства Российской Федерации и надлежаще выполнять обязательств, принимаемых обществом. Главная цель принципа - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника;

- принцип личного примера руководства. Руководство организации играет ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

- принцип вовлеченности работников. Работники организации должны быть четко информированы обо всех положениях антикоррупционного законодательства и принимать активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющий снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков;

- принцип эффективности антикоррупционных процедур. В организации должны применяться такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;

- принцип ответственности и неотвратимости наказания. Все сотрудники организации должны осознавать неотвратимость наказания независимо от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. В организации должен осуществляться регулярный мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также постоянный контроль за их исполнением.

### **3. Общие подходы к реализации антикоррупционной политики**

3.1. Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Вся антикоррупционная политика учреждения излагается в Положении об антикоррупционной политике.

3.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3.3. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции включают в себя следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах и от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственно руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

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

#### **4. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции.**

4.1. В Учреждении должно быть определено лицо, ответственное за противодействие коррупции. Ответственный за исполнение обязанностей по противодействию коррупции назначается и освобождается от их исполнения приказом директора.

4.2. В обязанности лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики, входит:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

#### **5. Стандарты добросовестной работы и поведения работников**

5.1 Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

5.2. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм.

Основным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации. В этих целях организация разрабатывает и принимает Кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Как правило Кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом. Стандарты не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности.

5.3. Для работников Учреждения недопустимо нарушение законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения, также недопустимы любые формы коррупции. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.

5.4. В отношениях работников с государственными органами, организациями, гражданами недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

5.5. В случае принуждения работника к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

5.6. В Учреждении 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.

5.7. В Учреждении 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.

5.8. В Учреждении 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.

5.9. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, намеренное уничтожение документации, фальсификации, изменения или сокрытия доказательств для расследования или совершение ложных заявлений. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе угроз, преследования или запугивания любой из сторон с целью не позволить сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

5.10. В целях обеспечения интересов Учреждения необходимо с особой тщательностью производить отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Принципиальный подход, используемый во взаимодействии с контрагентами, - размещение государственных заказов на соответствующих сайтах сети Интернет.

## **6. Оценка коррупционных рисков**

6.1. Важнейшим элементом антикоррупционной политики является оценка профессиональных рисков. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

6.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных направлений деятельности организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

6.3. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- деятельность организации представляется в виде отдельных направлений, в каждом из которых могут быть выделены составные элементы этих направлений (процессы);
- для каждого направления выделяются «критические ситуации», при которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- разрабатываются меры по устранению возможностей для совершения коррупционных правонарушений по каждому из направлений.

## **7. Выявление и урегулирование конфликтов интересов**

7.1. Одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в деятельности работников учреждения является своевременное выявление конфликта интересов.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

7.2. Каждый работник обязан принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.

7.3. В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательное раскрытие сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

7.4. Основные обязанности работников по недопущению, выявлению и урегулированию конфликтов, а также способы их урегулирования содержатся в Положении о выявлении и урегулировании конфликта интересов Учреждения.

7.5. При разрешении конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует принимать только в случае, 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

## **8. Подарки и представительские расходы**



8.1. Учреждение поддерживает корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе деятельности Учреждения.

8.2. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники Учреждения от имени Учреждения могут использовать для дарения другим лицам и организациям, либо которые работники Учреждения, в связи с их профессиональной деятельностью в Учреждении, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности указанных ниже критериев:

- быть прямо связанными с целями деятельности Учреждения;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Учреждения, работников Учреждения и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить нормам действующего законодательства, принципам и требованиям настоящего Положения, другим локальным нормативным актам Учреждения.

8.3. Порядок обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в процессе деятельности Учреждения, ограничения и запреты такого обмена отражены в Положении об обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства Колледжа.

## **9. Процедуры информирования о коррупционных нарушениях**

9.1. Уведомление о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) осуществляется письменно в порядке, утвержденном в Положении о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

9.2. Работник учреждения обязан незамедлительно уведомить должностное лицо, ответственное за работу по профилактике антикоррупционных правонарушений, обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить ответственное лицо незамедлительно с момента прибытия на рабочее место.

9.3. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам учреждения, в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей, контрагентам учреждения и иным лицам каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, обязан уведомить об этом ответственное лицо.

9.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предс9.5. Ответственное лицо обязано зарегистрировать поданное работником уведомление.

9.6. Организация проверки сведений о случаях обращения к работнику в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иным работникам, к контрагентам учреждения каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений может осуществляться ответственным лицом путем направления уведомлений в правоохранительные органы, а также путем проведения бесед с работником, подавшим уведомление или указанным в уведомлении, получения от работника пояснения по сведениям, изложенным в уведомлении.

9.7. Уведомление направляется ответственным лицом в правоохранительные органы не позднее десяти дней с даты его регистрации.

9.8. Проверка указанных сведений проводится правоохранительными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации. Результаты проверки доводятся до руководителя учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. Ответственное лицо оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия, а также оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

9.10. Руководителем учреждения принимаются меры по защите работника, уведомившего лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, правоохранительные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам, в связи с исполнением должностных обязанностей, контрагентов учреждения и иных лиц, каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.

## **10 . Конфиденциальность**

10.1. Работникам запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей трудовой деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

10.2. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящие стандарты и процедуры вступают в силу с момента подписания руководителем учреждения приказа об их утверждении и действуют до внесения изменений или замены новыми.