

«КОЛЛЕДЖ УПРАВЛЕНИЯ И СЕРВИСА «СТИЛЬ»

(ГАПОУ СО «КУиС «СТИЛЬ»)

СОГЛАСОВАНО:

Советом Колледжа

Протокол № 06 от 30.08.2019г.

Председатель

Жер / Заиграева С.А.

« 30 » 08 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГАПОУ СО «КУиС «СТИЛЬ»


Приказ № _____ от _____
« _____ » _____ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О МЕРАХ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ
И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ**

**ПК 01.21.19
Взамен ПК 01.XX**

2019

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ГЛАВ	СТР.
1	Общие положения	3
2	Цели и задачи Положения	4
3	Нормативно - правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в колледже	4
4	Основные принципы противодействия коррупции	6
5	Антикоррупционная политика колледжа	7
6	Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в колледже	10
7	Оценка коррупционных рисков в колледже	11
8	Выявление и урегулирование конфликта интересов	12
9	Возможные ситуации возникновения конфликта интересов	13
10	Стандарты поведения работников колледжа	14
11	Обучение и консультирование работников колледжа	15
12	Внутренний контроль и аудит	16
13	Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	16

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГАПОУ СО «Колледж управления и сервиса «Стиль» (далее положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 г. №195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197 -ФЗ;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273 -ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. №402 -ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Законом РФ от 29.12.2012 г. №273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Уставом колледжа.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

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.

Контрагент - любое российское или иностранное 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 незаконных 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 - незаконные 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 (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 организации) которой он является.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника образовательного учреждения, 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 или для третьих лиц.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью Положения является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в ГАПОУ СО «Колледж управления и сервиса «Стиль»

2.2. Задачами Положения являются:

- информирование работников колледжа о нормативно - правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции,

направлений деятельности и мер по противодействию коррупции в колледже;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции с колледжем.

3. Нормативно - правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в колледже

3.1. Обязанность колледжа принимать меры по предупреждению коррупции.

3.1.1. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273 -ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон «О противодействии коррупции»).

3.1.2. Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность организаций всех организационно-правовых форм - разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

3.2. Ответственность юридических лиц.

3.2.1. Общие нормы.

3.2.1.1. Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона №273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1.2. Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

3.2.2. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

3.2.2.1. Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в

коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

3.2.3. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего.

3.2.3.1. В своей деятельности колледж учитывает положения статьи 12 Федерального закона №273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

3.3. Ответственность физических лиц.

3.3.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона №273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 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.

3.3.3. 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 и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 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 (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

-

4. Основные принципы противодействия коррупции

4.1. Система мер противодействия коррупции в колледже основывается на следующих ключевых принципах:

4.1.1. Принцип соответствия политики колледжа действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к образовательному учреждению.

4.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников колледжа о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения колледжа, его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности колледжа коррупционных рисков.

4.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в колледже таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников колледжа вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства колледжа за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.1.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в колледже антикоррупционных стандартах осуществления образовательной деятельности.

4.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

5. Антикоррупционная политика колледжа

5.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной

политики:

5.1.1. Антикоррупционная политика колледжа представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данного учреждения.

5.1.2. Сведения о реализуемой в колледже антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками образовательного учреждения.

5.2. Информирование работников о принятой в колледже антикоррупционной политике.

5.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников колледжа.

5.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа к тексту политики.

5.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

5.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации. Для реализации указанной политики в колледже соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

5.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

5.4.1. В колледже осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

5.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

5.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

5.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

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

5.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых колледжем с контрагентами.

5.6. Закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

5.6.1. Обязанности работников колледжа в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;
- Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- должностными инструкциями педагогических работников;

5.6.2. и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в колледже. Общими обязанностями работников колледжа в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени колледжа;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени колледжа;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство колледжа о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить соответствующему ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в колледже:

- руководства учреждения;
- лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики;
- педагогических работников;
- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

5.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

5.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

5.7. Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику учреждения включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в колледже в целях предупреждения и противодействия коррупции.

6. Антикоррупционные мероприятия и порядок их

В колледже реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

6.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции - антикоррупционная политика в общеобразовательном учреждении;

- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;

- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

- разработка при необходимости иных локальных актов.

6.2. В части разработки и введение специальных антикоррупционных процедур:

- разработка и введение Порядка предотвращения и регулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;

- разработка и введения Порядка действий учреждения и заказчика платных образовательных услуг при обнаружении заказчиком недостатка или существенного недостатка платных образовательных услуг;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

- разработка и введение иных необходимых процедур.

6.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

6.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита колледжа требованиям антикоррупционной политики организации:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

6.5. В части привлечения экспертов:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер.

6.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.
- Колледж утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве составной части настоящего Положения или приложения к нему.

7. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции

7.1. Лицом, ответственным за противодействие коррупции в колледже (далее Ответственное лицо) является уполномоченное им соответствующим приказом лицо.

7.2. Деятельность Ответственного лица включает:

- разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками колледжа;
- организацию 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 организации или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию 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 колледжа по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно - розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководителю учреждения.

8. Оценка коррупционных рисков

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес - процессов и деловых операций в деятельности колледжа, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды колледжем.

8.2. В учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

8.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- оказание платных образовательных услуг;
- оказание услуг по обслуживанию;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

8.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство колледжа (директор и заместители);

- главный бухгалтер и работники бухгалтерии;
- преподаватели и мастера производственного обучения;
- иные педагогические работники.

8.3. В целях минимизации коррупционных рисков в колледже реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности колледжа по осуществлению его основных функций, установленных законодательством об образовании;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности учреждения по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности образовательного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности колледжа является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности педагогических работников - основной категории работников учреждения - в учреждении разрабатывается и принимается Положение и порядок работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

9.3. Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и регулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников колледжа по выявлению и предотвращению конфликта интересов в учреждении регулируется настоящим Положением, а также Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, учитывающим соответствующую специфику.

9.4. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

9.5. Общие обязанности работников колледжа в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.6. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта

интересов. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в

письменном виде.

9.7. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.8. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

10. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

10.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в учреждении:

10.1.1. Работник колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

10.1.2. Работник колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

10.1.3. Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

10.1.4. Работник колледжа принимает решение о закупке образовательным учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

10.1.5. Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.6. Работники колледжа или иное лицо, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обстоятельства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.7. Работник колледжа принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений колледжа с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

10.1.8. Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или иные услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.9. Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

10.1.10. Работник колледжа уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений колледжа с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

10.1.11. Работник колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

10.2. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов педагогических работников при выполнении ими профессиональных обязанностей представлены в Положении о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, утвержденном руководителем колледжа.

11. Стандарты поведения работников колледжа

11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру колледжа.

11.2. Настоящее Положение устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников колледжа, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

12. Обучение и консультирование работников колледжа

12.1. При организации обучения работников колледжа по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

12.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
 - юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
 - ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
 - выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
 - поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
 - взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.
- В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:
- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
 - обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
 - периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
 - дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

12.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Ответственным лицом за проведение такого консультирования является лицо, ответственное за предупреждение коррупции в колледже.

12.4. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и

урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

13.1. Внутренний контроль хозяйственных операций в колледже осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402 -ФЗ «О бухгалтерском учете».

13.2. В колледже для внутреннего контроля и аудита осуществляется контроль обеспечения соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

13.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. Принимается во внимание наличие о обстоятельство-индикаторов неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности колледжа декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

14.2. Образовательное учреждение не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

14.3. Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в различных формах, в том числе:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно - розыскные мероприятия.

14.4. Руководство колледжа и ее сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

14.5. Руководство и его сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.

РАЗРАБОТАНО

Заместитель директора по СПР	С. А. Кондратьева
------------------------------	-------------------

СОГЛАСОВАНО

Юрист	К. А. Водовозова
Заместитель директора по УР	Н. В. Белоносова