

Министерство образования и науки Республики Северная Осетия – Алания
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера ордена
Красной Звезды Георгия Калоева»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ВМТ им. Г. Калоева

_____ Н.В. Денисенко

«____» _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБПОУ ВМТ им. Г. Калоева

_____ А.Э. Гугкаев

«____» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об антикоррупционной политике
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Владикавказский
многопрофильный техникум имени кавалера ордена
Красной Звезды Георгия Калоева»**

Владикавказ – 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера ордена Красной Звезды Георгия Калоева» (далее – Учреждение) разработана на основе Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами, регулирующими права, обязанности и ответственность Учреждения и его работников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

1.2. Антикоррупционная политика является внутренним нормативно-правовым актом Учреждения, направленным на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений и обязательным для применения всеми его работниками, в связи с чем подлежит доведению под роспись до всех работников Учреждения, в том числе принимаемых на работу.

1.3. Антикоррупционная политика Учреждения исходит из принципа неприятия всех форм коррупционного поведения, подрывающего нравственные устои, ценности и создающего условия для распространения иных форм преступной деятельности.

1.4. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода всех работников Учреждения к обеспечению работы по противодействию коррупции в Учреждении.

1.5. К задачам Антикоррупционной политики относится:

формирование у работников, контрагентов и посетителей Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению;

информирование работников о нормативно-правовом обеспечении работы, а также их правах и обязанностях по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

2. Используемые термины и определения

2.1. **Коррупция** – это злоупотребление должностным положением, дача или получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и Учреждения 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. Эти деяния относятся к коррупции также и в случаях, когда они совершены от имени или в интересах Учреждения.

2.2. Противодействие коррупции – деятельность государственных и муниципальных органов власти, институтов гражданского общества, Учреждения и иных организаций и граждан в пределах их полномочий, в том числе:

по предупреждению, выявлению и устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

по минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника (прямая или косвенная) может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами Учреждения, граждан, организаций, общества или государства и способное привести к причинению вреда этим правам и законным интересам.

2.4. Личная заинтересованность – возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.5. Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника взятки в виде 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 этому, а равно за общее покровительство или попустительство по службе или работе.

2.6. 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 им служебным положением.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Учреждении

3.1. Принцип полного и безусловного соответствия деятельности Учреждения и работников действующему законодательству РФ, подзаконным нормативно-правовым актам, общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам РФ.

3.2. Принцип личного примера руководства, занимающего ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий по снижению вероятности вовлечения работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом возможных коррупционных рисков в Учреждении.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Антикоррупционные мероприятия должны быть просты в реализации, приносить значимый эффект и при этом не влечь за собой существенные финансовые и имущественные затраты.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

3.7. Принцип публичности и открытости деятельности Учреждения.

Информирование контрагентов, деловых партнёров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения финансово-хозяйственной деятельности.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В Учреждении должен систематически производиться мониторинг эффективности внедрённых антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль за их исполнением.

3.9. Признание, обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина.

Учреждение исходит из того, что права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью, в связи с чем допускается ограничение прав работников только в установленных законом пределах.

3.10. Принцип комплексного использования организационных, информационных, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер по противодействию коррупции.

Принимаемые антикоррупционные меры должны носить системный и комплексный характер и включать в себя все доступные законные методы и средства по борьбе с коррупцией.

3.11. Принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

Принятие необходимых антикоррупционных мер должно иметь приоритет перед текущими интересами работника и Учреждения.

4. Обязанности работников Учреждения по предупреждению и противодействию коррупции

4.1. Работники Учреждения обязаны:

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

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного нарушения в интересах или от имени Учреждения;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя, руководство Учреждения и должностное лицо Учреждения, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами;

сообщать руководству Учреждения о возможности возникновения или о возникшем у работника конфликте интересов и личной заинтересованности;

оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче им документов и информации, содержащей данные о коррупционных нарушениях; не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

4.2. Неисполнение возложенных на работников обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении может повлечь дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством.

4.3. Учреждение гарантирует работникам отсутствие претензий и негативных последствий в карьерном, финансовом и ином плане в случае отказа работника от совершения любых коррупционных действий, даже если такой отказ приведёт к потерям для Учреждения, а также в случае раскрытия работником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

4.4. Учреждение вправе включать предусмотренные настоящей Антикоррупционной политикой права и обязанности работников в заключаемые с ними трудовые договоры и соглашения.

5. Основные направления деятельности Учреждения по повышению эффективности противодействия коррупции

5.1. Принятие мер, направленных на привлечение работников и граждан к активному участию в противодействии возможной коррупции в Учреждении, а также направленных на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению.

5.2. Совершенствование системы, структуры и кадровой деятельности Учреждения с учётом требований к проведению антикоррупционных мероприятий.

5.3. Совершенствование порядка использования имущества Учреждения, а также порядка его отчуждения и передачи прав на его использование с целью установления барьеров и ограничений к совершению коррупционных нарушений.

5.4. Создание эффективного механизма взаимодействия работников Учреждения с правоохранительными органами, гражданами, институтами гражданского общества, а также иными заинтересованными лицами по вопросам противодействия коррупции.

5.6. Обеспечение доступа общественности к открытой информации о деятельности Учреждения.

5.7. Повышение ответственности работников Учреждения за непринятие мер по устранению причин, способствующих коррупции.

5.8. Ведение эффективного внутреннего контроля, включая проверки бухгалтерской, учётной и кадровой деятельности, контроля за правильностью

оформления финансовых и иных операций, предполагающих коррупционные риски.

6. Перечень антикоррупционных мероприятий Учреждения

6.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения:

Принимать за стандарты служебного поведения работников Учреждения кодекс этики.

6.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

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

введение процедуры информирования работодателя о коррупционных нарушениях других работников, контрагентов и иных лиц и порядка рассмотрения таких сообщений;

введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;

проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

6.3. Информирование работников:

ознакомление работников под роспись с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

6.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля Учреждения требованиям Антикоррупционной политики:

осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;

осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и т.д.

6.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчётных материалов:

проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

подготовка и распространение отчётных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

7. Подразделение и должностные лица, ответственные за противодействие коррупции

7.1. Назначить ответственного за работу по соблюдению действующего законодательства по противодействию коррупции в Учреждении, который в вопросах антикоррупционной политики подчиняется напрямую руководителю Учреждения.

7.2. Ответственное должностное лицо для выполнения возложенных на него настоящей Антикоррупционной политикой задач вправе привлекать других работников Учреждения в пределах их полномочий, должностных инструкций и трудовых договоров.

7.3. Обязанности ответственного должностного лица:

разработка и представление на утверждение Учреждения проектов локальных нормативно-правовых актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;

организация проведения оценки коррупционных рисков реализуемых Учреждением проектов, сделок, контрактов, отдельных видов деятельности Учреждения;

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

по поручению руководителя Учреждения принимать и рассматривать сообщения о конфликте интересов – организация по поручению руководителя Учреждения вопросов профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

организация информирования общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер;

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;

сообщение в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных нарушений, о которых работникам Учреждения стало известно;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов руководителю Учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Сотрудники Учреждения должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящей Антикоррупционной политики, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

8.2. Дополнительно к взятым на себя обязательствам и гарантиям по Антикоррупционной политике Учреждения вправе принимать иные меры, в том числе, направление работника на обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции, проведение дополнительного внутреннего контроля и аудита, плановых и внеплановых проверок экономической обоснованности финансовых и хозяйственных операций, документации и отчётности, внедрение стандартов поведения работников, участие Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции и иные меры.

8.3. За нарушение положений Антикоррупционной политики работники несут ответственность согласно законодательству РФ. При наличии установленных законом оснований за допущенные нарушения к сотрудникам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (замечание, выговор или увольнение).

Увольнение может быть применено, в том числе, за:

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих обязанностей при наличии у него дисциплинарного взыскания;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это даёт основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

принятие необоснованного решения руководящими сотрудниками, повлёкшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

однократное грубое нарушение руководящими сотрудниками своих трудовых обязанностей;

представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

8.4. Положения настоящей Антикоррупционной политики могут быть изменены, дополнены или сокращены по решению руководителя Учреждения с предварительным обсуждением вносимых изменений с представителями трудового коллектива и рассмотрением поступивших от работников предложений.

Основания для внесения изменений в Антикоррупционную политику:

изменение действующего законодательства;

неэффективность применяемой политики;

выработка новых способов и средств профилактики и борьбы с коррупцией;

иные основания.

Предложения по изменению Антикоррупционной политики вправе вносить любой сотрудник Учреждения, как в письменной, так и в устной форме.

Предложения предоставляются должностному лицу, ответственному за исполнение антикоррупционной политики, которое рассматривает их и в случае одобрения передаёт руководителю Учреждения на утверждение.

Локальный акт № 127