Министерство образования Красноярского края
краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«АЧИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТРАНСПОРТА И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА»
(КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», КГАПОУ «АКТСХ»)

| Форма по ОКУД | код 0301004 |
|---|---|
| по ОКПО | 02500296 |

г. Ачинск

| Номер документа | Дата составления |
|---|---|
| 60/7 | 26.06.2019 |

# ПРИКАЗ

**Об утверждении Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников КГАПОУ «АКТСХ»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников КГАПОУ «АКТСХ» (далее Стандарты), и ввести их в действие с 26 июня 2019 года.
2. Определить место хранения Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников – приемную директора, и установить срок действия – пять лет (до замены новыми) и срок хранения после замены новыми – **пять** лет.
3. Работникам отдела кадров ознакомить под подпись всех работников учреждения с вышеуказанными Стандартами.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор В.В. Иванов

СОГЛАСОВАНО:
Юрисконсульт Ю.А. Кипин
«26» 06 2019 г.

Исполнитель:
начальник ОК Соколова Л.И.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«АЧИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТРАНСПОРТА И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА»

**СОГЛАСОВАНО**
на заседании Совета Учреждения
«25» 06 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**
Директор _____ В.В. Иванов
«26» 06 2019 г.

# Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

2019 г.

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Ачинский колледж транспорта сельского хозяйства» (далее - Стандарты) призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский колледж транспорта сельского хозяйства» (далее - Учреждение, КГАПОУ «АКТСХ»)

Принимая настоящие Стандарты, Учреждение устанавливает программу соответствия и противодействия коррупции в КГАПОУ «АКТСХ».

Стандарты разработаны в соответствии с:

– Конституцией Российской Федерации;

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Уголовным кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

– Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2014 году.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стандарты представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.2. Принимая настоящие Стандарты, Учреждение устанавливает программу соответствия противодействия коррупции в Учреждении.

1.3. Стандарты устанавливают цели, задачи, принципы и обязательные этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения работники Учреждения.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Введение Стандартов, то есть установление для деятельности Учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции, а также обеспечивают добросовестную работу и поведение работников Учреждения.

2.2. Целью настоящих Стандартов поведения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в КГАПОУ «АКТСХ».

2.3. Задачами Стандартов являются:

- информирование работников о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

## 3. ПРИНЦИПЫ СТАНДАРТОВ И ПРОЦЕДУР

Основу Стандартов составляют три принципа: добросовестность, прозрачность, раз-

витие.
3.1. Принцип добросовестности означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.
3.2. Принцип прозрачности обеспечивает доступность информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с действующим законодательством РФ, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.
3.3. Принцип развития означает непрерывное совершенствование Стандартов в соответствии с развитием действующего законодательства.

## 4. ЗАКОННОСТЬ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

4.1. Приоритетом Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления уставной деятельности Учреждения, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.
4.2. Учреждением установлена неприемлемость нарушения нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности Учреждения, 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 к дисциплинарному взысканию.
4.4. Для целей соблюдения законодательства РФ и локальных нормативных актов Учреждения приказом директора создаётся Комиссия по этике и служебному поведению работников Учреждения (далее – Комиссия), которая уполномочена рассматривать выявленные факты нарушения антикоррупционного законодательства и вопросы, связанные с разрешением конфликта интересов.
4.5. Кроме того, приказом директора Учреждения назначается ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, который является ответственным лицом по недопущению любых форм коррупции и недопущению обеспечения работников Учреждения любого рода привилегиями, вручения подарков или иных подношений в любой форме с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

## 5. ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА ПРОФИЛАКТИКУ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

5.1. Должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, является лицо ответственное за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, назначается приказом директора.
5.2. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений осуществляет контроль соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям между работниками Учреждения и третьими лицами.

## 6. ТРЕБОВАНИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ

6.1. Важнейшей мерой по противодействию коррупции в Учреждении является ответст-

венное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, которые являются системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Учреждения.
6.2. Соблюдение этических правил и норм не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а определяют нравственную сторону его трудовой деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.
6.3. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на Учреждение функций, основываются на открытости, признании взаимных интересов и соблюдения требований закона.

## 7. ТРЕБОВАНИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С КОНТРАГЕНТАМИ

7.1. Одним из направлений деятельности Учреждения, повышающим эффективность в противодействии коррупции, является обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд.
7.2. Учреждение осуществляет деятельность по заключению договоров (контрактов) различных направлений с юридическими и физическими лицами в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в соответствии с требованиями Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц".

## 8. ТРЕБОВАНИЯ К ОТНОШЕНИЮ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ УСЛУГ

8.1. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное повышение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами Учреждения в отношениях с потребителями услуг.
8.2. В отношениях с потребителями услуг не допускается:
- использование любых неправомерных способов прямого или косвенного воздействия на потребителей с целью получения незаконной выгоды;
- проявление в Учреждении любых форм коррупции и нарушений требований действующего законодательства и правовых актов о противодействии коррупции в РФ;
- обеспечение любого рода привилегий, вручение подарков или иных подношений с целью понуждения работников Учреждения, к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.
8.3. Если работника Учреждения принуждают к любому прямому или косвенному требованию о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора Учреждения, а в случае его отсутствия заместителя директора Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к установленной законом ответственности.

## 9. ПРОТИВОПРАВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

9.1. Настоящие Стандарты не допускают мошенническую деятельность, под которой понимается любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо (или в связи с грубой неосторожностью) ложных сведений, которые вводят в заблуждение (или пытаются ввести в заблуждение) какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.
9.2. Работникам Учреждения не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, необходимых для расследования, или предоставление ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для

расследования, проводимого в Учреждении.
9.3. Настоящие Стандарты призваны не допускать деятельность с использованием методов принуждения, которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.
9.4. Настоящие Стандарты запрещают в Учреждении деятельность на основе сговора, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

## 10. ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ

10.1. Подарок (выгода) – это любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением своей деятельности в Учреждении.
10.2. 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.
10.3. Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.
10.4. Работникам Учреждения 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.
10.5. Запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением иной деятельности Учреждения:
– деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на карты (расчетные счета) работников Учреждения или их родственников;
– беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов);
– завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;
- ценные предметы искусства и иные дорогостоящие предметы интерьера и быта.
10.6. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.
10.7. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности. Работник Учреждения так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## 11. НЕДОПУЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

11.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой пре-

дусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

11.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег либо иного имущества, в том числе, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

11.3. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник Учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Применение Учреждением своевременных мер тем или иным образом способствуют предотвратить правонарушения и избежать причинения вреда.

11.4. Конфликт интересов может привести к нарушению конфиденциальной информации, операциям с использованием конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему использованию собственности, материальных ценностей Учреждения.

11.5. Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества.

11.6. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения обязаны:

– принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

– уведомлять в письменной форме директора Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

– действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами, установленными кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения.

11.7. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

11.8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является работник Учреждения, осуществляются путем отвода или самоотвода такого работника в случаях и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

11.9. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение должностного лица в соответствии с законодательством РФ.

11.10. При выполнении должностных обязанностей работник Учреждения вправе использовать имущество Учреждения (в том числе, оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

12.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения сотрудника организации к дисциплинарной ответственности.
12.2. 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 или 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены сотрудником 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 сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого сотрудника (подп. «в» п. 6 ч.1, ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий сотрудником, 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), 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), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10, ч.1, ст. 81 ТК РФ)».
12.3. За совершение коррупционных правонарушений работники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
12.4. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, может быть привлечен к уголовной ответственности. По решению суда виновный в совершении уголовно-наказуемого 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).
12.5. В случае ложного обвинения в коррупции или иных противоправных действиях, работник имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

## 13. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

13.1. Работникам Учреждения запрещается сообщать, распространять, копировать и передавать третьим лицам информацию, содержащую персональные данные, а также сведения, полученные ими при осуществлении должностных обязанностей, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты Учреждением.
13.2. Работники Учреждения обязаны сохранять конфиденциальность информации и использовать ее только в разрешенных целях. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.
13.3. Работники Учреждения, получившие доступ к информации, несут ответственность за ее распространение и разглашение третьим лицам в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

## 14. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

14.1. Учреждение гарантирует отсутствие каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.
14.2. Сотрудничество работников Учреждения с правоохранительными органами также может проявляться в форме:
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации 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.

Разработчик:
Начальник ОК Л.И.Соколова

# ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Согласовано:

«25» 06 2019 г.

Главный бухгалтер О.В. Рогалевич

«25» 06 2019 г.

Юрисконсульт Ю.А.Кипин

«25» 06 2019 г.

Заместитель директора по УПР И.В.Кузнецова

«25» 06 2019 г.

Заместитель директора по УВР А.А. Слепченко

«25» 06 2019 г.

Заместитель директора по УР М.Ю. Цибулькина

«25» 06 2019 г.

Заместитель директора по АХР И.Г. Лиханова

«25» 06 2019 г.

Зав. филиалом И.А.Рожкова

«25» 06 2019 г.

Зав. филиалом Г.Н. Журавлевич

«25» 06 2019 г.

Начальник отдела по ПР Е.И. Сержан

«25» 06 2019 г.

Начальник ОК Л.И.Соколова

«25» 06 2019 г.

Председатель профкома Н.Ф.Вдовиченко