


Государственная образовательная организация дополнительного профессионального образования  
«Институт повышения квалификации-РМЦПК»

<p>Принято на заседании Ученого совета 06.05.2015 г.</p>	<p>Утверждаю Директор  Молодчик А.В.</p>
--	---



### **Антикоррупционная политика**

Государственной образовательной организации  
дополнительного профессионального образования  
« Институт повышения квалификации-РМЦПК»

г.Пермь

2015 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Цели и задачи внедрения антикоррупционной деятельности
2	Основные понятия и определения
3	Основные принципы антикоррупционной деятельности Института
4	Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
5	Предупреждение коррупционных правонарушений
6	Основные направления противодействия коррупции
7	Профилактика коррупции и контроль за соблюдением антикоррупционной политики
8	Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Института
Приложение	
1	Положение о конфликте интересов
2	Кодекс профессиональной этики работников
3	Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

## **1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в Институте**

Антикоррупционная политика Государственной образовательной организации дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации-РМЦПК»( далее-Институт) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений.

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ « О противодействии коррупции», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями по противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и рекомендованными Минобрнауки России в исполнении в образовательных организациях, в целях прав и свобод работников Института и их родственников, обучающихся Института и их родственников, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Институте, определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

## **2. Основные понятия и определения**

**Коррупция**-социально-юридическое явление, которое в целях личного обогащения работника Института либо приобретения иных возможностей или в групповых интересах проявляется в:

- использовании работниками Института своего служебного положения, статуса и авторитета занимаемой должности в корыстных целях;
- злоупотреблении предоставленными полномочиями;
- ином незаконном использовании работником своего должностного положения;

- подкупе, продажности работника, в даче или получении взяток;
- завышении бюджетных или внебюджетных расходов против плановых, сметных сумм;
- нецелевом использовании вверенных работнику института средств.

**Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой личная прямая и косвенная заинтересованность работника Института влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает и может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами обучающихся, иных граждан, организаций и других юридических лиц, способное привести к причинению вреда законным интересам указанных лиц.

**Личная заинтересованность работника Института** – возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственной для работника либо для лиц близкого родства или свойства с работником, как-то: родителей, супруги/супруга, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супруга/супруги работника и супругов детей работника, а также для друзей работника, друзей его родственников.

**Коррупционное правонарушение**- отдельное проявления коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.

**Субъекты антикоррупционной политики**- органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В Институте субъектами антикоррупционной политики являются:

- должностные лица, занимающие административные должности: директор, начальники отделов;

-профессорско-преподавательский состав и учебно-вспомогательный персонал;

-иные работники Института;

-обучающиеся Института;

-физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании образовательных услуг лицам, обучающимся в Институте.

**Субъекты коррупционных правонарушений-** физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам государства, общества, Института для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

**Взятка-**получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации 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 (бездействия) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия(бездействия) входят в служебные полномочия должностного лица либо 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.

**Предупреждение коррупции-** деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо

устранение явления и условий, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

**Противодействие коррупции**-скоординированная деятельность федеральных органов исполнительной власти, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц, совершивших коррупционные преступления, и минимизации и (или) ликвидации их последствий.

### **3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Института.**

3.1. Противодействие коррупции в Институте осуществляется на основе следующих основных принципов:

- приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечение четкой правовой регламентации и деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля над ней;
- приоритета защиты прав и законных интересов работников Института и их родственников, обучающихся Института и их родственников, иных физических или юридических лиц;
- взаимодействие с правоохранительными органами, общественными объединениями и гражданами.

### **4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.**

Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего положения, являются работники Института, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лиц, выполняющие для Института работы или предоставляющие услуги на основе контрактов, гражданско-правовых договоров.



## **5.Предупреждение коррупционных правонарушений.**

5.1. Предупреждение коррупционных правонарушений в Институте осуществляется путем антикоррупционного образования и пропаганды, а также иных мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2. Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры в Институте должно организовываться изучение правовых и морально-этических аспектов деятельности.

5.3. Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправленную деятельность средств массовой информации, просветительскую работу по вопросам противостояния коррупции в любых ее проявлениях, воспитания у работников и обучающихся Института чувства гражданской ответственности, уважения к деловой репутации Института.

## **6.Основные направления противодействия коррупции**

6.1. Основными направлениями противодействия коррупции в Институте являются:

- проведение единой политики в области противодействия коррупции;
- создание негативного отношения к коррупционному поведению;
- введение антикоррупционных стандартов, то есть установление единой системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции;
- обеспечение доступа к информации о деятельности Института;
- обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;
- усиление контроля за решением вопросов, содержащихся в обращениях к должностным лицам, занимающим административные должности в Институте;

- повышение уровня оплаты труда и социальной защищенности работников;
- усовершенствование кадровой политики Института, системы отбора кадров, формирования кадрового резерва, привлечения на работу квалифицированных специалистов;
- повышение ответственности работников Института за непринятие мер по устранению причин коррупции, за допущение коррупции;
- повышение ответственности работников Института за ненадлежащее исполнение или неисполнение должностных обязанностей.

### **7.Профилактика коррупции и контроль за соблюдением антикоррупционной политики**

Должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Институте, является работник, занимающий должность руководителя структурного подразделения, основной функцией которого является обеспечение безопасности деятельности Института.

### **8.Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Института**

В случае изменения законодательства в области антикоррупционной политики настоящее положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему положению.



## **Положение о конфликте интересов**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение о конфликте интересов (далее –Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является приложением №1 к антикоррупционной политике ГОО ДПО «Институт повышения квалификации-РМЦПК»(далее – Институт) основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, в которой личная прямая или косвенная заинтересованность работника Института влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает и может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами обучающихся, иных граждан, организаций и других юридических лиц, способное привести к причинению вреда законным интересам указанных лиц.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Института понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов(неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно

для работника либо для лиц близкого родства или свойства с работником, как-то: родителей, супруги/ супруга, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супруга/супруги работника и супругов детей работника, а также для друзей работника, друзей его родственников.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющимися работниками Института вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций ,а также распространяется и на лица, выполняющие для Института работы или представляющие услуги на основе контрактов, гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

## **2.Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте**

2.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в Институте положены следующие принципы;

2.1.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликтов интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5.защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтom.

### **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

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

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде;

4.3. Директором из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов;

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае , если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.8.2. добровольный отказ работника Института 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;

4.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.8.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основной возникновением конфликта интересов, в доверительное управление;

4.8.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

4.8.8. увольнение работника из Института по инициативе работника;

4.8.9. 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.

4.9. 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 Института.

#### **5. Заключительные положения**

Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.



**Кодекс**  
**профессиональной этики работников**  
**Института повышения квалификации-РМЦПК**

1.1. Кодекс профессиональной этики работников (далее – Кодекс) Института повышения квалификации-РМЦПК (далее – Институт) разработан на основании : Конституции РФ, Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым должны руководствоваться все работники Института независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Работник Института , который состоит в трудовых отношениях с Институтом и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной или иной деятельности, должен соблюдать положениями Кодекса в своей деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета Института;
- обеспечение высокого качества образовательных услуг;
- обеспечение единых норм поведения работников.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.



1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

1.7. Кодекс служит поддержанию имиджа и авторитета Института путем сохранения и развития традиций и постоянной их актуализации в окружающем социуме.

## **2. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей**

2.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2 Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных(финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям(законным представителям) и коллегам;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Института;

2.3. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.4. Каждый работник должен понимать, что его труд необходим в общем итоге деятельности Института, его роли в достижении ключевых показателей эффективности;

2.5. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционного опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.7. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.8. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений и реплик.

2.9. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к другим работникам и Институту, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

### **3. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

3.1. Кодекс является добровольно принятой нормой, основанной на законах Российской Федерации. Соблюдение работником Кодекса- один из критериев его профессионального поведения.

3.2. Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение меры юридической ответственности.

3.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.



## **Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

1. Деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками Института только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения уставной деятельности.

2. Подарки, которые работники от имени Института могут передавать другим лицам и принимать от имени Института в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями Института;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не предоставлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений (о заключении сделки, о получении разрешения, согласования и т.п.) либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Института, его работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики Института, Кодекса профессиональной этики и служебного поведения

работников Института, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности;

3. Работники, представляющие интересы Института или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

4. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к Возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

5. Работники Института должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на принимаемые Институтом решения и т.п.

6. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники должны поставить в известность руководство Института и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

7. Не допускается передавать и принимать подарки ,от имени Института или его работников и представителей, в виде денежных средств как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций или иных ликвидных ценных бумаг.

8. В случае осуществления спонсорских благотворительных программ и мероприятий работник Института должен предварительно удостовериться , что предоставляемая помощь не будет использована в коррупционных целях.

Прошнуровано и пронумеровано  
на 19 листах

