

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения (колледжа) города Москвы
"Московское хореографическое училище
при Московском государственном
академическом театре танца "Гжель"
от 02.09.2024 № 112

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ КОДЕКС

**Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
(колледжа) города Москвы "Московское хореографическое училище при
Московском государственном академическом театре танца "Гжель"**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Антикоррупционный кодекс Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (колледжа) города Москвы "Московское хореографическое училище при Московском государственном академическом театре танца "Гжель" (далее – Кодекс, Учреждение) разработан в соответствии с требованиями:

- Конституции Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- Законом города Москвы от 17.12.2014 № 64 "О мерах по противодействию коррупции в городе Москве";
- Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013;
- Методическими рекомендациями "Комплекс мер по предупреждению коррупции в организациях, подведомственных органам исполнительной власти города Москвы", утверждёнными Советом при Мэре Москвы по противодействию коррупции (протокол заседания Совета при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 30.06.2023 № 39);

– Приказом Департамента культуры города Москвы от 24.11.2023 № 871/ОД;

– Приказом Департамента культуры города Москвы от 12.10.2021 № 750/ОД "Об имуществе государственных учреждений и унитарных предприятий, подведомственных Департаменту культуры города Москвы";

– Уставом Учреждения;

– локальными нормативными актами Учреждения в сфере противодействия коррупции.

1.2. Настоящий Кодекс разработан на основе Антикоррупционной политики Учреждения, систематизирует и закрепляет основные нормы и принципы работы по предупреждению коррупции, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений в Учреждении, которые используются во всех иных нормативных актах Учреждения в сфере противодействия коррупции, развивающих и конкретизирующих положения настоящего Кодекса, а именно:

– Положение о противодействии коррупции;

– Положение о конфликте интересов (личной заинтересованности);

– Положение о Комиссии по противодействию коррупции;

– Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;

– Кодекс профессиональной этики педагогических работников;

– План мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;

– Ежегодный Отчет о выполнении плана мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;

– приказ о создании Комиссии по противодействию коррупции;

– приказ о назначении работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2. Принципы антикоррупционной политики Учреждения

2.1. Основной целью профилактики коррупции в Учреждении является формирование нетерпимости работников к коррупционному поведению в любых формах проявления, соблюдение работниками антикоррупционных мер (стандартов) в трудовой деятельности и формирование навыков антикоррупционного поведения, а также минимизации имущественного и репутационного ущерба Учреждению и органам исполнительной власти города Москвы.

2.2. Антикоррупционная работа проводится на принципах законности, публичности и открытости, добросовестной конкуренции, приоритетного

применения мер по предупреждению коррупции, неотвратимости ответственности работников за совершение коррупционных правонарушений.

2.3. Учреждение осуществляет активное сотрудничество с правоохранительными органами в вопросах предупреждения коррупционных правонарушений.

2.4. Положения антикоррупционной политики Учреждения распространяются на директора и всех работников вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.5. Обязанности и ответственность директора и работников Учреждения в вопросах предупреждения коррупционных правонарушений закреплены в Уставе Учреждения, трудовых договорах, а также отдельных локальных нормативных актах, нормы которых они обязуются выполнять.

2.6. Используемые в локальных нормативных актах Учреждения понятия "коррупция", "противодействие коррупции", "предупреждение коррупции", "конфликт интересов", "личная заинтересованность" применяются с учетом ст. 1 и 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и ст. 2, 45 и 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. При реализации антикоррупционной политики в Учреждении регулярно проводится оценка коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, разрабатываются и устанавливаются антикоррупционные меры (стандарты) и процедуры, проводится комплекс мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений.

2.8. Реализация мероприятий по предупреждению коррупции в Учреждении осуществляется в соответствии с планом противодействия коррупции в Учреждении и в Департаменте культуры города Москвы, осуществляющем функции и полномочия учредителя Учреждения.

2.9. Мероприятиями, направленными на предупреждение коррупции, являются:

- предотвращение, выявление и урегулирование конфликта интересов, стороной которого являются работники Учреждения;
- оценка коррупционных рисков;
- предупреждение коррупции при взаимодействии с контрагентами;
- антикоррупционное просвещение работников;
- внутренний контроль и аудит;
- взаимодействие с контрольно-надзорными органами в сфере противодействия коррупции;

2.10. Учреждение своим приказом ежегодно утверждает Перечень должностей работников, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – Перечень).

2.11. Работники Учреждения при исполнении своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, независимо от занимаемых должностей обязаны:

- соблюдать антикоррупционную политику и локальные нормативные акты Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

- не совершать действий (проявлять бездействие), влекущих причинение имущественного и репутационного ущерба Учреждению, Департаменту культуры города Москвы и Правительству Москвы;

- не использовать должностные полномочия в интересах сторонних организаций, юридических и физических лиц с целью получения какой-либо выгоды для себя или третьих лиц;

- уведомлять правоохранительные органы и директора Учреждения о фактах обращения к работнику в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- уведомлять директора Учреждения о конфликте интересов или о возможности его возникновения;

- не допускать действий и высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

- не допускать случаев безвозмездного получения услуг, результатов выполненных работ, а также безвозмездного получения имущества от организаций, юридических и физических лиц, являющихся контрагентами Учреждения.

2.12. Директор Учреждения обязан сообщать в Департамент культуры города Москвы и правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации стало известно, а также о случаях обнаружения признаков коррупционных правонарушений в действиях работников.

2.13. Директор и работники Учреждения оказывают содействие правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов совершения коррупционных правонарушений, а также предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащихся в них данных в установленном порядке.

2.14. Учреждение воздерживается от применения санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно-надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых функций

информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении.

2.15. Учреждение воздерживается от взаимодействия с посредниками, агентами, партнерами, иными лицами, действующими от имени Учреждения или в ее интересах, которыми совершаются или могут быть совершены действия, нарушающие принципы и требования антикоррупционной политики или создающие риски, в том числе репутационные, для органов исполнительной власти города Москвы, Учреждения и его работников.

2.16. Учреждение не обращается к физическим и юридическим лицам с целью выполнения ими действий, противоречащих принципам и требованиям антикоррупционной политики или положениям законодательства Российской Федерации, и приветствует принятие контрагентами аналогичных антикоррупционной политике внутренних локальных нормативных актов по противодействию вовлечению в коррупционную деятельность.

2.17. Трудовой договор с работником в случае совершения им коррупционных правонарушений (дисциплинарных проступков) подлежит расторжению (может быть расторгнут) в установленном порядке в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.18. Антикоррупционный кодекс Учреждения подлежит пересмотру в случае выявления неэффективности его положений и (или) связанных с ней механизмов по предотвращению коррупции, а также в случае изменения требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов города Москвы.

3. Конфликт интересов

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

3.2. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

3.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных

интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.4. Работник при выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Учреждения, а также обязан:

- соблюдать и руководствоваться интересами Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.5. Лица, замещающие должности, включённые в Перечень должностей работников, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, утвержденный приказом по Учреждению (далее – Перечень) (по форме Приложения 1 к Положению о противодействии коррупции в Учреждении), ежегодно не позднее 30 апреля представляют директору Учреждения декларацию о возможной личной заинтересованности (по форме Приложения 2 к Положению о противодействии коррупции в Учреждении).

3.6. Декларации передаются должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, для их последующего анализа. В случае выявления обстоятельств, свидетельствующих о возможности возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, при исполнении работником, предоставившим Декларацию, своих трудовых (должностных) обязанностей, подразделение или должностное лицо, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, готовит и предоставляет директору Учреждения мотивированное заключение с предложениями по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.7. Работники, замещающие должности, включенные в Перечень, обязаны сообщать директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.8. Сообщение оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление о личной заинтересованности).

В уведомлении о личной заинтересованности указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника;

- обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности;
- трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность;
- предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (указываются при наличии у работника предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов);
- дата заполнения уведомления;
- подпись работника, заполнившего уведомление о личной заинтересованности.

3.9. Уведомления о личной заинтересованности учитываются в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в котором указываются:

- дата и время поступления уведомления о личной заинтересованности;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника, предоставившего уведомление о личной заинтересованности;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника, принявшего уведомление о личной заинтересованности.

3.10. Направленные директору Учреждения уведомления о личной заинтересованности рассматриваются по его поручению должностным лицом), уполномоченным вести работу с уведомлениями (далее – должностные лица). При рассмотрении уведомления о личной заинтересованности обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в нем обстоятельств. В ходе рассмотрения уведомлений о личной заинтересованности должностные лица имеют право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления о личной заинтересованности, пояснения по изложенным в них обстоятельствам и направлять в установленном порядке запросы в органы государственной власти, органы местного самоуправления и организации.

3.11. По результатам рассмотрения уведомления о личной заинтересованности в течение 10 рабочих дней со дня его поступления в Учреждение подготавливается мотивированное заключение, которое направляется директору Учреждения.

Выводы по результатам рассмотрения уведомления о личной заинтересованности носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Учреждения.

3.12. Директор Учреждения по результатам рассмотрения предоставленного мотивированного заключения:

3.12.1. Принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует лицу, направившему уведомление, принять такие меры в случае признания того, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление о личной заинтересованности, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов.

3.12.2. Принимает меры в соответствии с законодательством Российской Федерации в случае, если он признает, что лицом, направившим уведомление о личной заинтересованности, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

3.13. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

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

- добровольный отказ работника 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;

- иные способы в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

3.14. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

3.15. Согласно положениям части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", работники за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.16. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение, в том числе:

– в случае 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 первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

– в случае 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 Трудового кодекса Российской Федерации);

– по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

3.17. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, обязан возместить Учреждению ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.18. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

– обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

– индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

– соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Особенности антикоррупционной политики в отношении педагогических работников

4.1. В соответствии со статьями 2, 45 и 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" особенности антикоррупционной политики в отношении педагогических работников заключаются в следующем:

– под конфликтом интересов педагогических работников понимается ситуация, при которой у педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическими работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между их личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

– в случае возникновения конфликта интересов, педагогические работники, обучающиеся и их родители (законные представители) обращаются в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения для разрешения конфликта;

– педагогические работники не имеют права на оказание платных образовательных услуг обучающимся в Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогических работников.

5. Уведомление о склонении к коррупционным правонарушениям

5.1. Работник обязан незамедлительно (в течение рабочего дня) уведомить директора Учреждения в письменной форме о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (далее – обращение) и направлении информации о данном обращении в правоохранительные органы.

5.2. Уведомление о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционного правонарушения (далее – уведомление о склонении) составляется по каждому факту обращения и должно содержать следующие сведения:

– фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника;

– все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем работника к совершению коррупционного правонарушения (фамилия, имя, отчество (при наличии), должность и т.д.);

- предполагаемое коррупционное правонарушение;
- способ склонения к коррупционному правонарушению (подкуп, угроза, обещание, обман, насилие и т.д.);
- время, дата склонения к коррупционному правонарушению;
- место склонения к коррупционному правонарушению;
- обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению (телефонный разговор, личная встреча, почтовое отправление и т.д.);
- способ, дата и время информирования работником правоохранительных органов о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;
- иная информация, связанная со склонением работника к коррупционному правонарушению;
- дата заполнения уведомления о склонении;
- подпись работника, заполнившего уведомление о склонении.

5.3. Уведомления о склонении учитываются должностным лицом, уполномоченным вести работу с уведомлениями о склонении, в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее – Журнал), в котором указываются:

- дата и время поступления уведомления о склонении;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника, представившего уведомление о склонении;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника, принявшего уведомление о склонении.

5.4. Уведомление о склонении, зарегистрированное в Журнале, после регистрации незамедлительно передается на рассмотрение директору Учреждения.

5.5. Директор Учреждения не позднее следующего рабочего дня с момента поступления уведомления о склонении принимает решение об организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении о склонении.

5.6. Должностное лицо, уполномоченное вести работу с уведомлениями о склонении, информирует в письменной форме работника, о начале проверки не позднее следующего рабочего дня с момента получения соответствующего решения директора Учреждения.

5.7. В ходе проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены причины и условия, которые способствовали обращению.

5.8. По результатам проверки составляется письменное заключение, в котором указываются:

- результаты проверки представленных сведений;
- сведения, подтверждающие или опровергающие факт обращения;
- перечень конкретных мероприятий, которые необходимо провести для устранения выявленных причин и условий, способствующих обращению;
- обоснованные выводы о целесообразности привлечения работника к ответственности, а также рекомендации о необходимости (отсутствии необходимости) передачи материалов проверки в правоохранительные органы.

5.9. Результаты проведенной проверки с приложенными материалами направляются директору Учреждения для принятия решения о необходимости (отсутствии необходимости) передачи материалов в правоохранительные органы.

5.10. Решение о необходимости (отсутствии необходимости) передачи материалов в правоохранительные органы принимается директором Учреждения не позднее следующего рабочего дня с момента поступления результатов проверки.

6. Оценка коррупционных рисков

6.1. Оценка коррупционных рисков в Учреждении осуществляется в целях определения возможности совершения работниками коррупционных правонарушений при осуществлении трудовой деятельности, а также выработки механизмов по предупреждению коррупции.

6.2. Оценка коррупционных рисков осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в Учреждении не реже 1 раза в год в соответствии с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации с учётом специфики деятельности Учреждения.

6.3. Результатом оценки коррупционных рисков является подготовка предложений по созданию механизмов, препятствующих коррупционным правонарушениям, для принятия директором Учреждения управленческих решений.

6.4. Протокол заседания Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении, содержащий результаты оценки коррупционных рисков предложения по совершенствованию механизмов, препятствующих коррупционным правонарушениям, предоставляется на утверждение директору Учреждения ежегодно не позднее 1 декабря текущего года.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Учреждения, и утверждается приказом по Учреждению.

7.2. Настоящий Кодекс принимается на неопределенный срок. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий Кодекс, оформляются в письменной форме.

7.3. После принятия настоящего Кодекса в новой редакции, предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.