

Утверждаю  
И. о. директора ФКПФУ «Межрегиональный центр (колледж)»  
Минтруда России В.И. Бабков  
« 04 » апреля 2016 год



Утверждено  
на заседании Совета Учреждения  
« 04 » апреля 2016 г.  
Протокол № 2

Согласовано  
Председатель ППО МЦР  
Д.И. Чагина  
« 04 » апреля 2016 г.



Стандарты и процедуры,  
направленные на обеспечение добросовестной работы  
и поведения работников  
Федерального казенного профессионального образовательного учреждения  
«Межрегиональный центр реабилитации лиц с проблемами слуха (колледж)»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации



## 1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – Стандарты) федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Межрегиональный центр реабилитации лиц с проблемами слуха (колледж)» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации России (далее - Учреждение) , воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

1.3. Настоящие Стандарты разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. «273 - ФЗ « Об образовании в Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» , Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановлением Правительства Российской Федерации от 09.01.2014г. №10 « О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации», Уставом Учреждения.

1.4. Введение Стандартов , установление для деятельности учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции , а так же обеспечение добросовестной работы и поведения работников в Учреждении.

1.5. Целью настоящих стандартов является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

1.6. Задачами Стандартов являются:

- информирование работников Учреждения 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.

1.7. При осуществлении своей деятельности работники Учреждения руководствуются следующими принципами: **добросовестность, прозрачность, развитие**

- **добросовестность** означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

- **прозрачность** означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

- **развитие** потенциала работников является ключевой задачей руководства учреждения. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;



- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

## **2. Законность и противодействие коррупции**

Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона. Подзаконных актов, региональных правовых актов, инструкций и т.д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

Требования недопустимости нарушения закона является принципом действия на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

### *2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами*

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

### *2.2. Отношения с поставщиками.*

В целях обеспечения интересов Учреждения с особой тщательностью производится отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, используемый во взаимодействии с поставщиками, — размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

### *2.3. Отношения с потребителями*

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые Учреждения являются главными приоритетами в отношениях с обучающимися и родителями (законными представителями). Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач среднего профессионального образования, конкретной профессии, соответствующего уровня квалификации, интеллектуальное, культурное, физическое и нравственное развитие каждого обучающегося с учетом его индивидуальных особенностей; удовлетворение потребности общества в квалифицированных рабочих кадрах с средним профессиональным образованием; организации методических и творческих работ и исследований при наличии соответствующего материально-технического и кадрового обеспечения, распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

В отношениях не допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг Учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускать в Учреждения любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.



Не допускать обеспечение любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если работника, родителя (законного представителя) и т.д. учреждения принуждают любое прямое или косвенное требование о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

#### *2.4. Мошенническая деятельность*

Не допускать «Мошенническую деятельность», что означает любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства

#### *2.5. Деятельность с использованием методов принуждения*

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.

#### *2.6. Деятельность на основе сговора*

Не допускать «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

#### *2.7. Обструкционная деятельность*

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников Учреждения. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

### **3. Обращение с подарками**

Подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: **законности, ответственности и уместности.**

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.

#### *3.1. Общие требования к обращению с подарками*

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.

Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.



3.2. В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением Учреждением договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности:

- деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников, предоставляемые указанным лицам 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;

- в случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

3.3 Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## **6. Недопущение конфликта интересов**

6.1. Работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

6.2. Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

6.5. Развитие потенциала работников является ключевой задачей администрации Учреждения. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

6.6. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

6.6.1. Работник обязан уведомить директора о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении.

6.6.2. Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции

## **7. Конфиденциальность**

Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

Передача информации внутри Центра осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.