

Департамент здравоохранения города Москвы  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Департамента здравоохранения города Москвы  
«Медицинский колледж № 2»

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников Колледжа

Протокол № 1

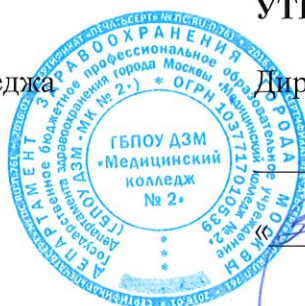
от «31» 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 2»

О.В. Алекперова

«31» 08 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

об антикоррупционной политике

Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Департамента здравоохранения города Москвы  
«Медицинский колледж № 2»

Регистрационный номер 1.27

Москва  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее - Положение) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 2» (далее – Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Указа Президента РФ от 02.04.2013 № 309 (ред. от 08.11.2021) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Закона г. Москвы от 17.12.2014 № 64 (ред. от 07.04.2021) «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве» и иными нормативными актами, регулирующими права, обязанности и ответственность Учреждения и его работников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

1.2. Настоящее Положение разработано из принципа неприятия всех форм коррупционного поведения как противоправного деяния, порождающего угрозы для стабильного и устойчивого развития Учреждения, подрывающего нравственные устои, ценности и добросовестную конкуренцию и создающего условия для распространения иных форм преступной деятельности.

1.3. Настоящее Положение представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

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

1.5. К задачам антикоррупционной политики относятся:

- информирование работников о нормативно-правовом обеспечении работы, а также их правах и обязанностях по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных нарушений;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении;
- формирование у работников, обучающихся, контрагентов и посетителей Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению.

1.6. Настоящее Положение является внутренним нормативно-правовым актом Учреждения, обязательным для применения всеми его работниками и представителями, в связи с чем подлежит доведению до всех работников, в том числе принимаемых на работу.

## 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 в тех 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 работы работников действующему законодательству Российской Федерации, подзаконным нормативно-правовым актам, общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам Российской Федерации, а также сложившимся обычаям делового оборота.

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

Руководящие работники должны демонстрировать подчинённым работникам личный

пример ответственного поведения, оказывать необходимое содействие эффективному выполнению антикоррупционных мероприятий и обеспечивать совершенствование принимаемых мер с учетом оценки их результативности.

3.3. Принцип вовлеченности работников – информированности 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 учетом 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной политики.

3.7. Принцип публичности и открытости деятельности Учреждения – информирования контрагентов, деловых партнёров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Не допускается создание неофициальной (двойной) отчетности, проведение неучтённых или неправильно учтённых операций, ведение учёта несуществующих расходов, намеренное уничтожение бухгалтерской и иной документации ранее установленных сроков.

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 в Учреждении.

#### 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;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников Учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в Учреждении;
- отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником Учреждения;
- в установленном законодательством порядке и в предусмотренных законодательством случаях – представлять в уполномоченные органы сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- 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. Порядок уведомления работодателя работниками о конфликте интересов и коррупционных нарушениях определён в отдельном внутреннем акте Учреждения.

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

4.4. 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.

4.5. 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**

К основным направлениям деятельности Учреждения в этой сфере относится следующее:

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. Усиление контроля за решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан, организаций, государственных и муниципальных органов власти и управления, а также иных лиц.

5.5. 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 принятие 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. Введение процедуры информирования работодателя работниками о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п).

6.2. Введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования.

6.3. Добровольный отказ работника Колледжа 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.

6.4. Систематическое ознакомление работников с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

6.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов.

## **7. Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции**

7.1. Руководителем Учреждения отдельным приказом назначается лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Учреждения.

7.2. Обязанности ответственного должностного лица (ответственных должностных лиц):

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

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

- прием 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 иным лицами;

- 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 Учредителю и в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных нарушений;

- подготовка отчетных материалов по результатам антикоррупционной работы.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Работники Учреждения должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящего Положения, 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 Учреждение вправе принимать иные меры, в том числе

направление работников 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 отчетности, внедрение стандартов поведения работников, участие Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции и иные меры.

8.3. За нарушение положений настоящего Положения работники несут ответственность согласно законодательству. При наличии установленных законом оснований за допущенные нарушения к работникам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (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 дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководящими работниками, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;
- однократное грубое нарушение руководящими работниками своих трудовых обязанностей;
- представления подложных документов при заключении трудового договора, а также и иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. Настоящее Положение может быть изменено, дополнительно или сокращено по решению руководителя Учреждения