

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения (техникум) города Москвы
«Московский государственный
колледж музыкального исполнительства им.Ф.Шопена»

В настоящем документе используются следующие термины и их определения:

Антикоррупционная политика - деятельность ГБПОУ г.Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства им.Ф.Шопена» (далее Колледж) по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции;

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства 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 указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационноправовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

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 незаконных 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 таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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 этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее

исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации)

заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

Коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

1. Общие положения.

1.1. Антикоррупционная политика ГБПОУ г.Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства им.Ф.Шопена» (далее — Политика) является базовым документом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникум) города Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства им.Ф.Шопена» (далее Колледж_), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства Колледжем, дирекцией, работниками и иными лицами.

1.2. Политика разработана на основе следующих нормативных документов: Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.), Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию, принятой Комитетом министров Совета Европы 27 января 1999 года, Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. М2273-ФЗ, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О противодействии коррупции", Федерального закона от 17 июля 2009 г. N 172-ФЗ "Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов", Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 329-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции", Указа Президента РФ от 13 марта 2012 г. N 297 Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции", Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникум) города Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства им.Ф.Шопена», принятого Общим собранием работников и представителей обучающихся Колледжа 03.09.2013, утвержденного Приказом Департамента культуры города Москвы от 18 сентября 2013 г. N689.

1.3. Политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в России и в других странах «коррупцией», «коррупционными действиями», «коррупционной деятельностью», как правило, будут считаться дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Политика отражает приверженность Колледжа и его руководства высоким этическим стандартам.

- Политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Колледжа.
- 2.2. Колледж ставит перед собой цели:
- Минимизировать риск вовлечения дирекции и работников Колледжа, независимо от занимаемой должности (далее совместно - «работники») в коррупционную деятельность;
- Сформировать у работников единообразное понимание политики Колледжа о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- Обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к работникам Колледжа и организации, как таковой;
- Обязать работников знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

3. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

Настоящая Политика предназначена для использования работниками Колледжа, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Колледжа, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними.

4. Основные принципы противодействия коррупции.

4.1. Противодействие коррупции в Колледже осуществляется на основе следующих основных принципов:

- 1) приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
- 2) обеспечения четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля за ней;
- 3) приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- 4) взаимодействия с общественными объединениями и гражданами.

4.2. Основные принципы деятельности Антикоррупционной комиссии:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование политических, организационных, информационно — пропагандистских, социально- экономических, правовых, специальных и иных мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

5. Должностные лица Колледжа, ответственные за реализацию антикоррупционной политики и их обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Колледжа достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Директор Колледжа:

- утверждает настоящую Политику;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике;
- контролирует общие результаты внедрения и применения Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Колледжа по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Колледже.

Заместитель директора по качеству и содержанию образования:

- разрабатывает и представляет на утверждение директору Колледжа проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

Рабочая группа по противодействию коррупции:

Основными задачами рабочей группы являются:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции;
- участие в подготовке предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечение контроля за качеством и своевременностью решения вопросов, содержащихся в обращениях граждан;

Основные функции рабочей группы являются:

- разработка основных направлений антикоррупционной политики;
- участие в разработке и реализации антикоррупционных мероприятий, оценка их эффективности, осуществление контроля за ходом их реализации;
- участие в рассмотрении заключений, составленных по результатам проведения антикоррупционных экспертиз;
- подготовка проектов решений по вопросам, входящим в компетенцию рабочей группы;
- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- подготовка в установленном порядке предложений по вопросам борьбы с коррупцией.

Порядок работы рабочей группы:

- работа комиссии осуществляется на плановой основе;

- план работы формируется на основании предложений, внесенных исходя из складывающейся ситуации обстановки;
 - план составляется на год и утверждается на заседании рабочей группы;
 - работой рабочей группы руководит Председатель;
 - заседания рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал;
 - по решению Председателя могут проводиться внеочередные заседания рабочей группы
 - предложения по повестке дня заседания рабочей группы могут вноситься любым ее членом;
 - повестка дня и порядок рассмотрения вопросов на заседаниях рабочей группы утверждаются ее Председателем;
 - заседания рабочей группы ведет ее Председатель, а в его отсутствие по его поручению заместитель председателя рабочей группы;
- присутствие на заседаниях рабочей группы ее членов обязательно.
- Делегирование членом рабочей группы своих полномочий в иным должностным лицам не допускаются.
- в случае невозможности присутствия члена рабочей группы на заседании он обязан заблаговременно известить об этом ее Председателя. Лицо исполняющее обязанности должностного лица, являющегося членом рабочей группы, принимают участие в заседании рабочей группы с правом совещательного голоса. Заседание рабочей группы считается правомочным, если на нем присутствует более половины ее членов. В зависимости от рассматриваемых вопросов к участию в заседаниях рабочей группы могут привлекаться иные лица.
 - решения рабочей группы принимаются на его заседании простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании членов рабочей группы и вступают в силу после утверждения ее Председателем. Решения рабочей группы на утверждение Председателю представляет секретарь.

- члены рабочей группы обладают равными правами при принятии решений. Члены рабочей группы и лица участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известны в ходе работы.
- каждый член рабочей группы, не согласный с решением комиссии, имеет право изложить письменно свое особое мнение по рассматриваемому вопросу, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии.
- организацию заседания рабочей группы и обеспечение подготовки проектов ее решений осуществляет секретарь рабочей группы. В случае необходимости решения рабочей группы могут быть приняты в форме приказа директора колледжа. Решения рабочей группы доводятся до сведения всех заинтересованных лиц, органов и организаций.
- основанием для проведения внеочередного заседания рабочей группы является информация о факте коррупции в образовательном учреждении, полученная директором колледжа от правоохранительных органов, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан, информация рассматривается рабочей группой, если она представлена в письменном виде и содержит следующие сведения: фамилию, имя, отчество гражданского служащего; описание факта коррупции, данные об источнике информации.
- по результатам проведения внеочередного заседания, рабочая группа предлагает принять решение о проведении служебной проверки сотрудника структурного подразделения, в котором зафиксирован факт коррупции.

Состав рабочей группы:

- в состав рабочей группы входят Председатель, члены рабочей группы и ответственный

Председатель рабочей группы:

- определяет порядок и регламент рассмотрения вопросов на заседаниях рабочей группы;
- утверждает повестку дня заседания рабочей группы, представленную ответственным секретарем рабочей группы;
- распределяет обязанности между членами рабочей группы и дает поручения

- по подготовке вопросов для рассмотрения на заседаниях рабочей группы;
- принимает решение о привлечении независимых экспертов (консультантов) для проведения экспертиз при подготовке вопросов, выносимых на рассмотрение рабочей группы;
 - утверждает реестр независимых экспертов (консультантов) рабочей группы: - утверждает годовой план работы;

Ответственный секретарь рабочей группы:

- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Колледжа, и уведомлений о конфликте интересов работников Колледжа.
- регистрирует письма поступившие для рассмотрения на заседаниях комиссии рабочей группы;
- формирует повестку дня заседания рабочей группы;
- осуществляет подготовку заседаний рабочей группы;
- организует ведение протоколов заседаний рабочей группы;
- доводит до сведения членов рабочей группы информацию о вынесенных на рассмотрение рабочей группы вопросах и представляет необходимые материалы для их рассмотрения;
- доводит до сведения членов рабочей группы информацию о дате, времени и месте проведения очередного (внеочередного) заседания рабочей группы;
- ведет учет, контроль исполнения и хранение протоколов и решений рабочей группы с сопроводительными материалами;
- обеспечивает подготовку проекта годового плана работы рабочей группы и представляет его на утверждение председателю рабочей группы;
- по поручению председателя рабочей группы содействует организации выполнения научных, исследовательских, экспертных работ и проведения мониторинга в сфере противодействия коррупции;
- несет ответственность за информационное, организационно-техническое и экспертное обеспечение деятельности рабочей группы.
- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной

организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- - проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы директору Колледжа;

- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Колледжа; осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников Колледжа.

Антикоррупционная экспертиза правовых актов и (или) их проектов:

- антикоррупционная экспертиза правовых актов и (или) их проектов проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий;

- решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и (или) их проектов принимается директором колледжа при наличии достаточных оснований предполагать о присутствии в правовых актах или их проектах коррупциогенных факторов;

- граждане (обучающиеся, родители, работники техникума) вправе обратиться к председателю антикоррупционной Комиссии по противодействию коррупции в Консерваторию с обращением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

6. Внедрение антикоррупционных механизмов.

6.1 Проведение совещания с работниками Колледжа по вопросам антикоррупционной политики в образовании.

6.2. Усиление воспитательной и разъяснительной работы среди административного и преподавательского состава по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств при сдаче экзаменов, проведение проверок целевого использования средств.

6.3. Участие в комплексных проверках по порядку привлечения внебюджетных средств и их целевому использованию.

6.4. Усиление контроля за ведением документов строгой отчетности.

анализ о состоянии работы и мерах по предупреждению коррупционных

правонарушений в Колледже.

6.7 Подведение итогов анонимного анкетирования обучающихся на предмет выявления фактов коррупционных правонарушений и обобщение вопроса на заседании рабочей группы по реализации стратегии антикоррупционной политики, анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции в Колледже.

6.8 Принятие по результатам проверок организационных мер, направленных на предупреждение подобных фактов.

Ответственные за осуществление антикоррупционной политики в Колледже гарантируют работникам отсутствие претензий и негативных последствий в случае раскрытия работником им информации или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

7. Обязанности работников Колледжа, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Работники Колледжа обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководство Колледжа о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщить руководству Колледжа о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. Перечень реализуемых Колледжем антикоррупционных мероприятий.

Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Колледжа;
- разработка и внедрение Положения о конфликте интересов;
- разработка и принятие Правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

План мероприятий по противодействию коррупции.

План мероприятий по противодействию коррупции является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в Колледже.

Разработка и принятие плана мероприятий по противодействию коррупции осуществляется в порядке, установленном законодательством.

Обучение и информирование работников:

- ознакомление работников под роспись с нормативными документами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики коррупции; организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля.

Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних антикоррупционных процедур;

- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам и т.д.;
- привлечение внешних независимых экспертов при принятии антикоррупционных мер.

Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Работники Колледжа независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение принципов и требований антикоррупционной

политики Коледжа.

К мерам ответственности за коррупционные проявления в относятся меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику:

- пересмотр и внесение изменений в Политику осуществляется при выявлении недостаточно эффективных положений Политики либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации в порядке, в котором принята Политика.

**Положение о предотвращении конфликта интересов работников
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения (техникума) города Москвы «Московский государственный
колледж музыкального исполнительства имени Ф.Шопена»**

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении конфликта интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московского государственного колледжа музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее - Положение) разработано на основе следующих нормативных документов:

Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ(с изм. и доп., вступ. в силу с 13.12.2019),, Федерального закона от 25.12.2008 N273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "О противодействии коррупции", Указа Президента РФ от 29 июня 2018 г. N378 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции", Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московского государственного колледжа музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее - Колледж), принятого общим собранием коллектива колледжа 3.09.2013 г., утвержденного Приказом Департамента культуры города Москвы от 18 сентября 2013 г. № 689.

Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов педагогического работника*- ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью

и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. *Под личной заинтересованностью педагогического работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В образовательном учреждении образования выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися которых он обучает;
- педагогический работник занимается репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) за счет средств соответствующего бюджета;
- педагогический работник занимается репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) по договору на оказание платных образовательных услуг;;
- использование с личной заинтересованностью возможностей обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в профессиональной образовательной организации.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды профессиональной образовательной организации;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и

способов поощрений для своих обучающихся;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4.Ограничения, налагаемые на педагогических работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности

3.4. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Колледже устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5. На педагогических работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на занятия репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) за счет средств соответствующего бюджета;
- запрет на занятия репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) по договору на оказание платных образовательных услуг;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом Училища.

Педагогические работники Колледжа обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами Колледжа.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Колледже реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Колледжа, учитывается мнение Студсовета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Колледжа в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Колледжа;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.3. Педагогические работники Колледжа обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Колледжа.

5.6. Директор Колледжа в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.7. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с

возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Директор Колледжа в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.10. Директор Колледжа, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Колледже за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является Директор колледжа, который:

- утверждает Положение о порядке работы в Колледже по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- организует контроль за состоянием работы в Колледже по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Все педагогические работники несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения (техникума) города Москвы
«Московский государственный колледж музыкального исполнительства
имени Ф.Шопена»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее Кодекс) является базовым документом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее- Колледж) и представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Колледжа.

1.2. Кодекс разработан на основе следующих нормативных документов: Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О противодействии коррупции", Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московский государственный колледж музыкального исполнительства имени Ф.Шопена», принятого общим собранием работников и представителей обучающихся 03.09.2013 утвержденного Приказом Департамента культуры города Москвы 16 сентября 2013 г. №689.

2. Цели и задачи

2.1 Целью настоящего Кодекса является определение основных норм профессиональной и служебной этики:

- регулирующих отношения между педагогами и обучающимися Колледжа, и их родителями (законными представителями), а также другими работниками Колледжа;
- защищающих их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающих качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создающих культуру Колледжа, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- провозглашающих общепризнанные нравственные принципы и нормы российского общества и государства.

3. Основные принципы служебного поведения работников

3.1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения работников Колледжа.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Колледжа;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Колледжа;
- обеспечивать эффективную работу Колледжа;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику Колледжа;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Колледжа;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказывания, суждений и оценок в отношении деятельности Колледжа, его директора, если это не входит в должностные обязанности работника;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в Колледже правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Колледжа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или

как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

3.2. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Колледжа каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно,

3.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Колледже благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. Директор Колледжа обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Соблюдение законности

4.1. Работник Колледжа обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативно-правовые акты Колледжа.

4.2. Работник Колледжа в своей деятельности не должен допускать нарушения и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, локальных актов Колледжа исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Работник Колледжа обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5. Основные принципы этического поведения работников

5.1. Работникам Колледжа необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

5.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Колледжа недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- принятия пищи, курение во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

5.3. Работники Колледжа должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества

друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с обучающимися, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами,

5.4. Внешний вид работника Колледжа при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Колледжу,

5.5. Основными принципами, на которых основана деятельность педагогических работников, как особых работников Колледжа, являются:

- принцип компетентности;
- принцип человечности;
- принцип справедливости;
- принцип доброжелательности;
- принцип ответственности;
- принцип профессиональности;
- принцип индивидуально-личностного подхода;
- принцип духовно-нравственного воспитания;
- принцип терпимости;
- принцип демократичности;
- принцип партнерства;
- принцип солидарности.

6. Основные требования к педагогическим работникам

6.1. Профессиональная этика преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

6.2. Преподаватель всегда требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию.

6.3. Преподаватель несет ответственность:

- за качество и результаты доверенной ему педагогической работы;
- за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту обучающихся;
- за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

6.4. Своим поведением преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.

6.5. Преподаватель передает обучающимся, как молодому поколению, национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

6.6. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

6.7. В случае, когда личные интересы обучающегося вступают в противоречие с интересами Колледжа, других людей, взрослых и детей, преподаватель обязан выполнять свои функции с максимальной беспристрастностью.

6.8. Авторитет преподавателя основывается на компетентности, справедливости, такте, умении заботиться об обучающихся.

6.9. Преподаватель дорожит своей репутацией.

6.10. Работа преподавателя в системе образования направлена на достижение исключительно гуманных целей, предполагающих снятие ограничений на пути свободного интеллектуального и личностного развития каждого обучающегося.

6.11. Преподаватель выступает одним из основных защитников интересов обучающегося перед обществом, всеми людьми.

6.12. В общении с обучающимися преподаватель придерживается следующих принципов:

- преподаватель выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении;
- требовательность преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна и хорошо обоснованна; педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания;
- преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений своих обучающихся преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
- преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся;

- при оценке достижений обучающихся в баллах преподаватель стремится к объективности и справедливости;
- преподаватель должен быть осторожен и осмотрителен в выборе и применении методов обучения и воспитания, психодиагностических методов, а также в своих выводах и рекомендациях по обучению и воспитанию обучающихся;
- преподаватель обязан информировать тех, кому он подчинен, а также профессиональные объединения педагогов о замеченных им нарушениях прав обучающихся другими лицами, случаях негуманного обращения с обучающимися;
- преподаватель должен применять индивидуальный и дифференцированный подход в обучении и воспитании обучающихся на основе личностноориентированного образования.

6.13. Взаимоотношения между преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения:

- преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег; он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся, их родителей (законных представителей) или других лиц.
- преподаватели избегают необоснованных конфликтов во взаимоотношениях; в случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению;
- при возникновении конфликтных или спорных ситуаций между преподавателями нужно помнить, что критика, как оценка деятельности коллег, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в Колледже, а не за его пределами;
- критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо; она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной.

6.14. Отношения администрации Колледжа с каждым из преподавателей основываются на принципе равноправия:

- различные статусы преподавателей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми преподавателями своего мнения и защите своих убеждений;
- оценки и решения директора Колледжа должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах преподавателей;
- важные для педагогического сообщества решения принимаются в Колледже на основе принципов открытости и общего участия.

6.15. Преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся:

- преподаватель консультирует родителей (законных представителей) по проблемам воспитания обучающихся, помогает смягчить конфликты между родителями и обучающимися;
- отношения преподавателей с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

6.16. Преподаватель является не только учителем и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным и образованным человеком:

- преподаватель старается внести свой вклад в согласие общества;
- преподаватель хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение работником Колледжа положений Кодекса подлежит разбирательству на заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Колледжа, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Кодекса мер юридической ответственности.

Соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на заседании Совета Колледжа и утверждается директором Колледжа,

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Совета Колледжа и утверждаются директором Колледжа.

**Правила обмена деловыми подарками
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения (техникума) города Москвы «Московского государственного
колледжа музыкального исполнительства имени Ф.Шопена»**

Правила обмена деловыми подарками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московского государственного колледжа музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее - Правила) разработаны на основе следующих нормативных документов: Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.12.2019), Федерального закона от 25.12.2008 N273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "О противодействии коррупции", Указа Президента РФ от 29 июня 2018 г. N378 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (техникума) города Москвы «Московского государственного колледжа музыкального исполнительства имени Ф.Шопена» (далее - Колледж), принятого общим собранием коллектива колледжа 3.09.2013 г., утвержденного Приказом Департамента культуры города Москвы от 18 сентября 2013 г. № 689.

Деловые подарки и знаки делового гостеприимства должны рассматриваться работниками Колледжа только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения профессиональной деятельности.

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

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности Колледжа;
- быть прямо связаны с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Колледжа, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики Колледжа, Кодекса профессиональной этики и другим локальным актам Колледжа, действующему законодательству РФ общепринятым нормам морали и нравственности.

3. Работники, представляя интересы Колледжа 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 и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях 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 Колледжа должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход данного решения.

6. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность директора Колледжа и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки.

7. Не допускается передавать и принимать подарки от имени Колледжа, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.

8. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

9. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий колледж должен предварительно удостовериться, что предоставляемая Колледжем помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.

Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.