

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ НСО  
«Новосибирский технологический  
колледж питания»



И.М. Шляхто  
приказ от 24.04.2015 № 112/1-од

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский технологический колледж питания»  
(ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»)

## 1. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения (далее - кодекс) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания» (далее - учреждение) разработаны на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и служебного поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам учреждения (далее – работники), независимо от занимаемой ими должности.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих трудовых обязанностей.

Кодекс базируется на следующих основных принципах противодействия коррупции:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей,

а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

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

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

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

1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
3. уважать честь и достоинство коллег, обучающихся и других участников образовательных отношений;
4. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
5. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
6. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками учреждения трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения.

В целях противодействия коррупции работнику учреждения рекомендуется:

1. принимать меры по недопущению коррупционного поведения среди коллектива учреждения;
2. своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
3. уведомлять работодателя и правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких-либо лиц, склоняющих его к совершению коррупционных правонарушений;
4. не получать от физических и юридических лиц подарков, денежных средств, услуг и иных вознаграждений, в рамках профессиональной деятельности;

5. принимать меры по недопущению конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей, не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять работодателя о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения.

### **3. Ответственность за соблюдение положений кодекса**

Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- 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 1 статьи 81 ТК РФ);

- 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 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).