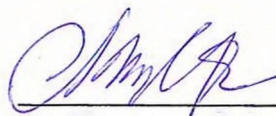


ПРИНЯТО
Советом
ГБПОУ КОМК им. С.В. Рахманинова
Протокол № 3 от 26.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор
ГБПОУ КОМК им. С.В. Рахманинова
Н.А. Давыдович
приказ от 26.08.2024 № 240



СОГЛАСОВАНО
Представитель работников
Председатель первичной Профсоюзной организации


Л.И. Трофимова
26.08.2024 .

Изменения, вносимые в Положение об антикоррупционной политике ГБПОУ КОМК им. С.В. Рахманинова

В целях совершенствования работы по профилактике коррупции, во исполнение положений ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» внести изменения в Положение об антикоррупционной политике ГБПОУ «Калининградский областной музыкальный колледж им. С.В. Рахманинова» (далее-Положение):

1. В раздел № 6 «**Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции**» добавить общую обязанность работников:

– в обязательном порядке уведомлять администрацию учреждения о возбуждении в отношении работника уголовного дела коррупционной направленности и принятом по нему решении.

2. Раздел № 9 изложить в следующей редакции:

Раздел № 9

О принятии мер дисциплинарной ответственности к сотрудникам за совершение коррупционного правонарушения

Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 и 10 ч. 1 ст. 81, а также п. 7 и 7.1 или п. 8 ч. 1 ст. 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 (подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), например, в случае передачи конфиденциальной информации работником для извлечения выгоды в личных целях;

– совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), например, в случае присвоения или растраты денежных средств, имущества, принадлежащего работодателю;

– неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, если указанные действия дают основания для утраты работодателем доверия к работнику, - применяется в отношении директора, его заместителей и главного бухгалтера (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), например, в случае злоупотребления должностным положением или превышения работником должностного положения, повлекшее причинение имущественного ущерба;

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), например, неисполнение предусмотренной трудовым договором обязанности по урегулированию конфликта интересов, в случае если эта ситуация повлекла причинение имущественного ущерба организации.