Приложение

К приказу № 52 от 18.09.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об антикоррупционной политики муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» Уссурийского городского округа**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» Уссурийского городского округа разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Уставом учреждения, иными правовыми актами, регулирующими отношения в сфере физической культуры и спорта.
   2. Настоящее Положение устанавливает правила и условия осуществления антикоррупционной политики в муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа» Уссурийского городского округа (далее – Спортивная школа).
   3. Требования настоящего Положения распространяются и являются обязательными для всех работников, занимающихся спортсменов, родителей (законных представителей) занимающихся Спортивной школы. Положение относится к числу организационных документов Спортивной школы и является обязательным к применению всеми структурными подразделениями.
   4. Настоящее положение действует на срок до его отмены или внесения изменений в нормативные документы, регулирующие антикоррупционную политику Спортивной школы.
   5. В Настоящем Положении используются следующие определения:
      1. *Антикоррупционная политика –* комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.
      2. *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 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.5.3. *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 25.12.2008 г. № 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.

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

1.5.5. *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 (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) 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.

1.5.6. *Коммерческий подкуп –* незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказания 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).

1.5.7. *Конфликт интересов –* ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5.8. *Личная заинтересованность –* возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 1.5.7. настоящего положения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 1.5.7. настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1. **Основные положения внедрения антикоррупционной политики**

2.1. В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Спортивной школе, могут включать:

2.1.1. определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2.1.2. сотрудничество организаций с правоохранительными органами;

2.1.3. разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

2.1.4. принятие кодекса этики и служебного поведения работников;

2.1.5. предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

2.1.6. недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

Антикоррупционная политика направленна на реализацию данных мер.

1. **Основные принципы антикоррупционной деятельности**

3.1. Системы мер противодействия коррупции в Спортивной школе основываются на следующих ключевых принципах:

3.1.1. *Принцип соответствия политики организации 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.

3.1.2. *Принцип личного примера руководства*. Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. *Принцип вовлеченности работников*. Информирование работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.1.4. *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.

3.1.5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур*. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. *Принцип ответственности и неотвратимости наказания*. Неотвратимость наказания для работников организации 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.

3.1.7. *Принцип открытости*. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.1.8. *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга*. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

1. **Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие** 
   1. Основным кругом лиц, попадающих под действие данной антикоррупционной политики, являются работники Спортивной школы, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
   2. Настоящая антикоррупционная политика распространяется и на лица, выполняющие для Спортивной школы работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующее положения включается в текст договоров.
2. **Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики в учреждении**
   1. Сотрудник ответственный за противодействие коррупции в Спортивной школе, его функции и полномочия определяются приказом директора и включают в себя:

5.1.1. разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

5.1.2. проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

5.1.3. организация проведения оценки коррупционных рисков;

5.1.4. прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или имени иной организации, а также о случаях коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Спортивной школы или иными лицами;

5.1.5. организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

5.1.6. организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

5.1.7. оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

5.1.8. оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

5.1.9. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов учредителю.

1. **Определение и закрепление обязанностей работников**

**Спортивной школы, связанных с предупреждением и**

**противодействием коррупции**

6.1. Обязанности работников Спортивной школы в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общим для всех сотрудников:

6.1.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Спортивной школы;

6.1.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Спортивной школы;

6.1.3. незамедлительно информировать директора Спортивной школы, руководство организации о ставшей известной информации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

6.1.4. незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

6.1.5. сообщить директору или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликта интересов.

6.2. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

6.3. Работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

1. **Установление перечня мероприятий, реализуемых МАУ СШ УГО**
   1. В целях организации эффективной работы по противодействию коррупции в Спортивной школе раз в три года утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.
2. **Оценка коррупционных рисков** 
   1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Спортивной школы, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.
   2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфики деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу.

8.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

8.3.1. представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (под процессы);

8.3.2. выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (под процессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

8.4. Для каждого под процесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

8.4.1. характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

8.4.2. должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

8.4.3. вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

8.5. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений, разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

1. **Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики** 
   1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в Спортивной школе действует Положение о конфликте интересов. Данное положение – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В него включены следующие аспекты:

9.2.1. цели и задачи Положения о конфликте интересов;

9.2.2. используемые в положении понятия и определения;

9.2.3. круг лиц, попадающий под действия положения;

9.2.4. основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

9.2.5. порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

9.2.6. обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

9.2.7. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

9.2.8. ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

9.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

9.3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

9.3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;

9.3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

9.3.4. соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

9.3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

9.4. *Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:*

9.4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

9.4.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

9.4.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

9.4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.5. В Спортивной школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

9.5.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

9.5.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

9.5.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

9.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9.7. Спортивная школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникших для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.9. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Спортивная школа может прийти к выводу:

9.9.1. ситуация, сведения которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

9.9.2. конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

9.9.2.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

9.9.2.2. добровольный отказ работника Спортивной школы 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;

9.9.2.3. пересмотр и изменения функциональных обязанностей работника;

9.9.2.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

9.9.2.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

9.9.2.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

9.9.2.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

9.9.2.8. увольнение работника из организации по инициативе работника;

9.9.2.9. увольнение работника из организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

9.12. Ответственными за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов являются сотрудник кадровой службы, ответственный по вопросам предупреждения и противодействию коррупции в Спортивной школе. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

9.13. В Спортивной школе должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

9.14. Обучение проводится по следующим темам:

9.14.1. коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);

9.14.2. юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

9.14.3. ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);

9.14.4. выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

9.14.5. поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

9.14.6. взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

9.15. Возможны следующие виды обучения:

9.15.1. обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

9.15.2. обучение при назначении работника на иную. Более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

9.15.3. периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

9.15.4. дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

9.16. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

9.17. Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

9.17.1. проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

9.17.2. контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

9.17.3. проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

9.18. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

1. **Порядок пересмотра и внесения изменений в**

**антикоррупционную политику организации**

* 1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К. Ю. Ломакина

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Варламова

Отп. 2 экз.

1 делопроизводитель

2 ответственный за противодействие коррупции в МАУ СШ УГО

19.09.2020

Исп. Пригородова Н.С.