

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва №1»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБУ СШОР №1

 А.С.Еремеев

« 30 » 12 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ СШОР №1

 Е.Е.Мельчаков

« 30 » 12 20 20 г.



Приказ № 210 от « 30 » 12 20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о противодействии коррупции

Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва №1»
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

г. Уфа 2020 г.

1. Общие положения

1.1 Данное Положение «О противодействии коррупции» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений в МБУ СШОР № 1(далее Учреждение).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

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 (Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 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 (Федеральный закон от 25 декабря 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.

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

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в 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.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации.

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

2. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих основных принципах:

1) Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

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

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 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 учреждения, её руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят 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 так же персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7) Принцип открытости.

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

8) Принцип постоянного контроля и мониторинга.

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

3. Основные меры по профилактике коррупции

Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

1) формирование в коллективе нетерпимости к коррупционному поведению;

2) антикоррупционная экспертиза внутренних документов;

3) предъявление в установленном законом порядке квалификационных требований к гражданам, претендующим на замещение должностей, а также проверка в установленном порядке сведений, представляемых указанными гражданами;

4) внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении.

4. Основные направления по повышению эффективности противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности Учреждения по повышению эффективности противодействия коррупции являются:

- 1) проведение единой политики Учреждения в области противодействия коррупции;
- 2) принятие мер, направленных на привлечение сотрудников Учреждения, а также третьих лиц к более активному участию в противодействии коррупции;
- 3) совершенствование системы и структуры Учреждения, создание механизмов контроля за их деятельностью;
- 4) введение антикоррупционных правил, то есть установление системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции;
- 5) обеспечение доступа граждан к информации о деятельности Учреждения ;
- 6) повышение уровня оплаты труда и социальной защищенности сотрудников Учреждения;
- 7) усиление контроля за решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан и юридических лиц;
- 8) оптимизация и конкретизация полномочий сотрудников, которые должны быть отражены в должностных инструкциях.

5. Организационные основы противодействия коррупции

5.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляет:

- Комиссия по противодействию коррупции;

5.2. Комиссия по противодействию коррупции создается в начале каждого года.

5.3. Состав комиссии и ее председатель утверждаются приказом директора Учреждения.

5.4. Члены комиссии осуществляют свою деятельность на общественной основе.

5.5. Полномочия членов комиссии по противодействию коррупции:

5.5.1. Председатель комиссии по противодействию коррупции:

- определяет место, время проведения и повестку дня заседания комиссии;
- на основе предложений членов комиссии формирует план работы комиссии на текущий год и повестку дня его очередного заседания;
- по вопросам, относящимся к компетенции комиссии, в установленном порядке запрашивает информацию;
- дает соответствующие поручения членам комиссии, осуществляет контроль за их выполнением;
- подписывает протокол заседания комиссии.

5.5.2. Члены комиссии по противодействию коррупции:

- вносят председателю комиссии предложения по формированию повестки дня заседаний комиссии;
- в пределах своей компетенции, принимают участие в работе комиссии, а также осуществляют подготовку материалов по вопросам заседаний комиссии;
- в случае невозможности лично присутствовать на заседаниях комиссии, вправе излагать свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде на имя председателя комиссии по противодействию коррупции, которое учитывается при принятии решения;
- участвуют в реализации принятых комиссией решений и полномочий.

5.6. Заседания комиссии по противодействию коррупции проводятся не реже 1 раза в год; обязательно оформляется протокол заседания.

Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

Внеочередное заседание проводится по предложению любого члена комиссии по противодействию коррупции.

5.7. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу. По решению комиссии на заседания могут приглашаться любые работники или представители общественности.

5.8. Решения комиссии по противодействию коррупции принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов и носят рекомендательный характер, оформляются протоколом.

5.9 Члены комиссии добровольно принимают на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, информатизации и защите информации.

5.10 Комиссия по противодействию коррупции:

-ежегодно, на первом заседании, определяет основные направления в области противодействия коррупции в пределах своих полномочий:

- реализует меры, направленные на профилактику коррупции;

-вырабатывает механизмы защиты от проникновения коррупции в организацию

-осуществляет анализ обращений работников, третьих лиц о фактах коррупционных проявлений должностными лицами;

-проводит проверки локальных актов на соответствие действующему законодательству;

-проверяет выполнение работниками своих должностных обязанностей;

-разрабатывает на основании проведенных проверок рекомендации, направленные на улучшение антикоррупционной деятельности

-организует работы по устранению негативных последствий коррупционных проявлений;

-выявляет причины коррупции, разрабатывает рекомендации по устранению причин коррупции;

-взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений;

- информирует о результатах работы комиссии.

5.11. В компетенцию комиссии по противодействию коррупции не входит координация деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью, участие в осуществлении прокурорского надзора, оперативно-розыскной и следственной работы правоохранительных органов.

6. Конфликт интересов

6.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

6.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: при принятии решений по вопросам при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

• раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

• содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов. Возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

• раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

• раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

• разовое раскрытие информации по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. 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.

6.4. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждения может прийти к выводу, что ситуация, информация о которой была представлена работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе Учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

6.6. 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 Учреждения.

6.7. Ответственными за прием информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор и заместитель директора Учреждения, сотрудник ответственный за работу по профилактике коррупционных правонарушений. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

6.8. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

7. Ответственность работников за коррупционные правонарушения

7.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Нарушение требований Положения может рассматриваться как действие, несовместимое со статусом работника Учреждения, и служить основанием для наложения дисциплинарных взысканий.

7.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.