

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Ростова-на-Дону
«Спортивная школа № 8»

Согласовано председатель
профкома
В.В. Белов
от "28" августа 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО СШ № 8
О.В. Замятин
Приказ № от 30.08.2024 г.



Антикоррупционная политика
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Ростова-на-Дону
«Спортивная школа № 8»

2024

Этапы разработки и реализации антикоррупционной политики в МБУ ДО СШ № 8 (далее Учреждение):

1. Разработка проекта антикоррупционной политики;
2. Обсуждение проекта и его утверждение;
3. Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике;
4. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
5. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр (Отчет по результатам регулярного мониторинга хода и эффективности реализации антикоррупционной политики)

СОДЕРЖАНИЕ:

| № | Наименование | Стр. |
|-----|--|------|
| 1 | Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики. | 3 |
| 2 | Используемые в политике понятия и определения. | 3 |
| 3 | Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения. | 4 |
| 4 | Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие. | 5 |
| 5 | Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; | 5 |
| 5.1 | Выявление и урегулирование конфликта интересов; | 6 |
| 5.2 | Внедрение стандартов поведения работников организации; | 6 |
| 5.3 | Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников; | 6 |
| 5.4 | Организация проведения оценки коррупционных рисков. | 7 |
| 6 | Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции. | 7 |
| 7 | Установление перечня реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения). | 8 |
| 8 | Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики. | 8 |
| 9 | Приложение №1 — методические рекомендации о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающие перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений. | 10 |
| 10 | Приложение №1.1 - УВЕДОМЛЕНИЕ о факте обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений | 12 |
| 11 | Приложение №1.2. - ЖУРНАЛ регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений | 13 |
| 12 | Приложение №1.3 - ТАЛОН-УВЕДОМЛЕНИЕ | 14 |
| 13 | Приложение №2 - П Л А Н мероприятий по противодействию коррупции в МБУ ДО СШ №8 на 2024 -2025учебный год. | 15 |
| 14 | Приложение №3 - Декларация конфликта интересов | 19 |
| 15 | Приложение №4 - ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ | 24 |
| 16 | Приложение №5 - ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по противодействию коррупции МБУ ДО СШ № 8 | 26 |

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1. Основными целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

1.2. Основные задачи антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности работников за коррупционные проявления;
- мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.).

2. Используемые в политике понятия и определения

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 2008 г. N 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 г. N 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 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 - незаконная 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 (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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

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.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

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 Учреждению.
2. Принцип личного примера руководства.
Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
3. Принцип вовлеченности работников.
Информированность работников Учреждения 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, ее руководителей 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 значимый результат.
6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.
Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.
7. Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Ответственными за реализацию антикоррупционной политики Учреждения являются следующие должностные лица:

- Зам. директора по АХР;
- Тренер-преподаватель;
- Председатель профкома.

Данные должностные лица обязаны обеспечить выполнение требований действующего законодательства о противодействии коррупции и локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в Учреждении.

Ответственный за организацию работы по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении - назначенный приказом по Учреждению.

В число обязанностей ответственного за организацию работы по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении включаться:

1. Разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
2. Прием и 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 Учреждения или иными лицами;
3. Организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
4. Внедрение стандартов поведения работников организации
5. Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
6. Организация проведения оценки коррупционных рисков;
7. Проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству организации.

5.1. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении 3 к настоящей Антикоррупционной политике содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) Учреждением принято положение о конфликте интересов — Приложение №4.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включены следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

5.2. Внедрение стандартов поведения работников организации

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения.

В этих целях Учреждением разработан и принят кодекс профессиональной этики педагогических работников и утверждено положение о комиссии по соблюдению требований к профессионально-этичному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

5.3. Организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении; руководящие работники; иные работники Учреждения.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Лицо Учреждения, ответственное за проведение такого консультирования — назначенное приказом по Учреждению. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводятся в конфиденциальном порядке — лицом, назначенным приказом по Учреждению.

5.4. Организация проведения оценки коррупционных рисков

Проведение внутреннего контроля Учреждением способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля, 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 учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников организации или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях

совершения коррупционных правонарушений закреплены в локальном нормативном акте Учреждения. В данном документе предусмотрены каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, Приложение №1 к антикоррупционной политике Учреждения.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

- 1) руководства организации;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 4) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

7. Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);

В антикоррупционную политику включается перечень мероприятий, которые Учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции:

Утвержденный план реализации антикоррупционных мероприятий к антикоррупционной политике Учреждения с указанием каждого мероприятия, сроков его проведения и ответственного исполнителя — Приложение №2.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;

СБОРНИК ПОЛОЖЕНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, УСТАНОВЛИВАЮЩИХ МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОВЕРШЕНИЕ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"
2. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 159. Мошенничество
3. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 159.4. Мошенничество в сфере предпринимательской деятельности
4. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 201. Злоупотребление полномочиями
5. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 204. Коммерческий подкуп
6. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 285. Злоупотребление должностными полномочиями
7. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 290. Получение взятки
8. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 291. Дача взятки
9. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве
10. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 292. Служебный подлог
11. Уголовный кодекс Российской Федерации, Статья 304. Провокация взятки либо коммерческого подкупа
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Статья 19.28. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица
13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Статья 19.29. Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего
14. Трудовой кодекс Российской Федерации, Статья 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)