

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа»

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа»**

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящая Анतिकоррупционная политика в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – Учреждение) (далее по тексту – положение) разработана на основании и в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ;

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

- Уставом Учреждения.

1.2. Целью Предупреждения коррупции является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и предупреждению коррупции в Учреждении.

1.3. Задачами Предупреждения коррупции являются:

- информирование работников Учреждения о правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов предупреждения коррупции в Учреждении;

- разработка и реализация мер, направленных на профилактику и предупреждение коррупции в Учреждении.

1.4. Термины и определения, используемые в Политике.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения

повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность работника - 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, 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 лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Целью Антикоррупционной политики является обеспечение работы по профилактике и предупреждению коррупции в Учреждении.

2.2. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- предупреждение коррупционных правонарушений в Учреждении;
- информирование работников Учреждения о правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов предупреждения коррупции, направлений действий и мер по предупреждению коррупции в Учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и предупреждение коррупции в Учреждении;

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ

При создании системы мер предупреждения коррупции Учреждение основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным правовым актам, применимых к Учреждению.

3.2. Принцип личного примера руководства Учреждения.

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

3.3. Принцип вовлеченности работников.

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.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом 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 - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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 работника - 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

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

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.6. 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, также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а также общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. ВЫЯВЛЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

4.2. В ГБУ ДО СШ утверждено «Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» (приказ 20.06.2024 № 01-09/114 о/д).

4.3. Положение – это локальный нормативный документ Учреждения устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов возникающих у работников Учреждения.

5. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Общая политика.

5.1.1. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пересечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

5.1.2. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике закрепляются в данной Политике, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками Учреждения.

5.2. Информирование работников принятой в Учреждении антикоррупционной политике.

5.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников под роспись.

5.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

5.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

5.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Для реализации указанной политики в Учреждении разрабатываются соответствующие меры.

5.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

5.4.1. В Учреждении осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

5.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

5.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о предупреждении коррупции и т.д.

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

5.5.1. Основным кругом лиц, падающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.5.2. В Антикоррупционной политике закреплены случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением коррупции.

5.6.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением коррупции устанавливаются:

- настоящей Антикоррупционной политикой;
- Положением о конфликте интересов в ГБУ ДО СШ;
- должностными обязанностями работников;
- иными локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении.

5.6.2. Общими обязанностями работников Учреждения в связи с предупреждением коррупции являются следующие:

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

5.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в учреждении:

- руководство Учреждения;
- лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль.

5.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные правовые акты, регламентирующие деятельность по предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

5.6.5. Закрепление обязанностей работника в связи с предупреждением коррупции в трудовом договоре дает работодателю право применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований

предусмотренных ТК РФ, за совершения правонарушений, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

6. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В ГБУ ДО СШ

6.1. В ГБУ ДО СШ реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

6.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие положения о мерах по предупреждению коррупции - Антикоррупционная политика в ГБУ ДО ДЮСШ;
- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- ведение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

6.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

- введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

- введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций;

- ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

6.1.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения коррупции в Учреждении;

- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и предупреждения коррупции;

- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

6.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям антикоррупционной политики Учреждения:

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования вознаграждения внешним консультантам.

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;

- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.

6.1.5. В части привлечения экспертов:

- проведение внешнего аудита согласно плану проверок учредителя;

6.1.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по предупреждению коррупции;

- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере предупреждения коррупции.

6.2. Учреждение утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий.

7. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

7.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она обеспечивает соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации позволяет использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе ежегодно в 3-квартале с соблюдением следующего порядка:

- представить деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

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

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

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

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

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

- На основании проведенного анализа составляется «карта коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

- Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, устанавливаются специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов;

- разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры включают в себя:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

7.3. В целях минимизации коррупционных рисков в Учреждении реализуются следующие механизмы;

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Учреждения по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о физической культуре и спорте;
- детальное закрепление в локальных правовых актах деятельности Учреждения по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также разработка механизмов, реализация которых позволит минимизировать коррупционные риски с учетом эффективности применения разработанных ранее процедур.

8. КОМИССИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ

8.1. С целью предупреждения коррупции в Учреждении, приказом директора создается постоянно действующая комиссия по предупреждению коррупции, а также разрабатывается и утверждается Положение о такой комиссии.

8.2. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников совершению коррупционных правонарушений в интересах или от иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организацию приема сведений о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики предупреждения коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководителю учреждения.

9. СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

9.2. Настоящие стандарты устанавливают ряд общих правил поведения работников Учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

10. ОБУЧЕНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. При организации обучения работников Учреждения вопросам профилактики и профилактики коррупции учитывается категория обучаемых и время проведения.

10.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и локальными нормативными актами по вопросам предупреждения коррупции и порядком их применения в деятельности ГБУ ДО СШ;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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 предупреждения коррупции.

10.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и предупреждения коррупции непосредственно при приеме на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением коррупции;

- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере предупреждения 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 предупреждения коррупции.

10.4. Консультирование по вопросам предупреждения коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Ответственным лицом за проведение такого консультирования является лицо, ответственное за предупреждение коррупции в Учреждении.

10.5. Консультирование по частным вопросам предупреждения коррупции урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

11. ТРЕБОВАНИЕ ОБ УВЕДОМЛЕНИИ РАБОТНИКОМ РАБОТОДАТЕЛЯ

Предусмотрев требование о незамедлительном уведомлении работником работодателя в письменной произвольной форме о фактах привлечения работника административной ответственности, о чем свидетельствует вынесение в отношении работника постановления по делу об административном правонарушении, и уголовной ответственности (привлечения по уголовному делу в качестве обвиняемого, вынесения судом обвинительного приговора или прекращения уголовного дела по нереабилитирующим основаниям).

12. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Для реализации Антикоррупционной политики разработаны, утверждены приняты к исполнению следующие правовые акты:

12.1. Антикоррупционная политика ГБУ ДО СШ.

12.2. Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами в ГБУ ДО СШ.

12.3. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы ГБУ ДО СШ.

12.4. Порядок уведомления представителя работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

12.5. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ДО СШ.

12.6. Положения о порядке работы по предотвращению конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в ГБУ ДО СШ.

12.7. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУ ДО СШ.

12.8. Положение о мерах по предупреждению коррупции в ГБУ ДО СШ.

12.9. Положение оценка коррупционных рисков в ГБУ ДО СШ.

12.10. Положение о комиссии по предупреждению коррупции в ГБУ ДО СШ.

12.11. Положение о конфликте интересов работников ГБУ ДО СШ.

12.12. Положение о порядке сообщения работниками ГБУ ДО СШ о получении подарка, в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи, оценки подарка и дальнейшего использования.

12.13. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в ГБУ ДО СШ.

12.14. Инструкция «По предупреждению и противодействию коррупции в ГБУ ДО СШ».

12.15. Перечень должностей подверженных коррупционным рискам

12.16. Персональный состав комиссии по предупреждению коррупции в ГБУ ДО СШ.

12.17. Положение о работе «Ящика для обращений по вопросам коррупции» в ГБУ ДО СШ.

12.18. Декларация о конфликте интересов.

13. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ГБУ ДО ДЮСШ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Антикоррупционной политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

В ГБУ ДО СШ ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заместитель директора по безопасности.

Задачи, функции и полномочия заместителя директора по безопасности в сфере противодействия коррупции определены Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- 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;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

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

14.2. Работники ГБУ ДО СШ обязаны соблюдать требования Антикоррупционной политики и других локальных нормативных актов ГБУ ДО СШ по вопросам противодействия коррупции. Для этого каждый работник ГБУ ДО СШ должен быть под роспись ознакомлен с Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГБУ ДО СШ по вопросам противодействия коррупции. В случае нарушения требований Антикоррупционной политики и других локальных нормативных актов ГБУ ДО СШ по вопросам противодействия коррупции работник ГБУ ДО СШ

подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности.

14.3. Работник ГБУ ДО СШ освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств в порядке, предусмотренном настоящим разделом Антикоррупционной политики.

Соблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также исполнение таких обязанностей должно быть обеспечено работником не позднее чем через один месяц со дня прекращения действия не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению таких ограничений, запретов и требований, а также исполнению таких обязанностей, если иное не установлено федеральными законами.

14.4. Для целей Антикоррупционной политики не зависящими от работника обстоятельствами признаются находящиеся вне контроля затронутого ими работника чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, которых при данных условиях нельзя было ожидать или избежать либо которые нельзя было преодолеть, которые исключают возможность соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения обязанностей, установленных Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГБУ ДО СШ в целях противодействия коррупции.

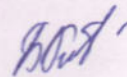
К таким обстоятельствам, в частности, относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления. Не зависящими от работника обстоятельствами не могут быть признаны регулярно повторяющиеся и прогнозируемые события и явления, а также обстоятельства, наступление которых зависело от воли или действий работника, ссылающегося на наличие этих обстоятельств.

14.5. Условием признания не зависящих от работника обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГБУ ДО СШ в целях противодействия коррупции, является установленная комиссией по урегулированию конфликта интересов ГБУ ДО СШ причинно-следственная связь между возникновением этих

обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей.

14.6. Работник ГБУ ДО СШ в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств препятствующих соблюдению ограничений и запретов, требований предотвращения или об урегулировании конфликта интересов исполнению обязанностей, установленных Антикоррупционной политикой и другими локальными нормативными актами ГБУ ДО СШ в целях противодействия коррупции, обязано подать в Комиссию по урегулированию конфликта интересов ГБУ ДО СШ уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) информации (при наличии), подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств.

Заместитель директора по безопасности



Б.К. Урмантаева