

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
СЫКТЫВДИНСКОГО РАЙОНА»**

ПРИКАЗ

30.12.2016

№ 77-ОД

с. Вьльгорт

Об утверждении Антикоррупционной политики в муниципальном автономном учреждении «Центр развития физической культуры и спорта Сыктывдинского района»

Руководствуясь частью 1 статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в муниципальном автономном учреждении «Центр развития физической культуры и спорта Сыктывдинского района»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Антикоррупционную политику в муниципальном автономном учреждении «Центр развития физической культуры и спорта Сыктывдинского района», согласно приложению.
2. Директору учреждения (Трофимову А.В.) довести до сведения всех работников Антикоррупционную политику под роспись.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А.В. Трофимов

Антикоррупционная политика
Муниципального автономного учреждения
«Центр развития физической культуры и спорта Сыктывдинского района»,

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика (далее – Политика) в муниципальном автономном учреждении «Центр развития физической культуры и спорта Сыктывдинского района», (далее – Организация) является локальным актом и представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

1.2. Политика Организации разработана на основании:

- Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 года №925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года №226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 гг.»;
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года;
- Методических рекомендаций Министерства культуры Российской Федерации по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции (М. – 2014 г.);

2. Понятия и определения

В настоящем документе используются следующие 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. (часть 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №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 (часть 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273–ФЗ «О противодействии коррупции»).

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативно-правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Предупреждение коррупции – деятельность по антикоррупционной политике, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

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

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 и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Цели и задачи антикоррупционной политики

Политика отражает приверженность Организации и ее руководства этическим стандартам при реализации уставных задач для совершенствования нравственной основы, следования лучшим практикам управления.

3.1. Цели Политики:

- формирование у работников и иных лиц единообразного понимания позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация рисков вовлечения работников Организации, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- разъяснение основных требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в Организации;
- поддержание деловой репутации Организации на должном уровне.

3.2. Задачи Политики:

- информирование работников Организации о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Организации;
- внедрение в практику работы Организации принципов и требований антикоррупционной политики, ключевых норм антикоррупционного законодательства, а также мероприятий по предотвращению коррупции.

4. Основные принципы антикоррупционной политики

4.1. Антикоррупционная политика Организации основывается на следующих ключевых принципах:

- принцип соответствия Политики Организации действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам поведения;
- принцип личного примера руководства;
- принцип вовлеченности работников в антикоррупционную деятельность;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур;
- принцип открытости деятельности;
- принцип контроля за исполнением антикоррупционных процедур.

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

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются

работники Организации вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Действие Политики распространяется на физических и (или) юридических лиц, с которыми Организации вступает в договорные отношения.

6. Обязанности работников Организации по предупреждению и противодействию коррупции

6.1. Работники Организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершать, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Ответственность за коррупционные правонарушения

7.1. Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность установленную законодательством Российской Федерации.

7.2. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности может осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Направления работы и антикоррупционные мероприятия

8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения.

Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

- разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Организации;
- размещение в договорах, связанных с хозяйственной деятельностью Организации стандартной антикоррупционной оговорки.

8.2. Обучение и информирование работников.

Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

- оказание работникам консультационной помощи по вопросам, связанным с применением на практике Кодекса этики и служебного поведения;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

8.3. Организация антикоррупционного образования и просвещения получателей услуг Организации.

Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

- проведение информационно – просветительных мероприятий.

8.4. Обеспечение системы внутреннего контроля Организации требованиям антикоррупционной политики.

Для исполнения данного направления работы осуществляются следующие мероприятия:

- осуществление внутреннего контроля за хозяйственными операциями, целевым и экономически эффективным расходованием денежных средств, документированием операций хозяйственной деятельности;
- осуществление контроля за закупочной деятельностью;
- осуществление внутреннего контроля ведения первичного бухгалтерского учета;
- осуществление контроля за правильным заполнением трудовых книжек, выдачей

справок о стаже работы, хранением личных дел, персональных данных работников;
-отчет директора Организации о целевом использовании всех уровней бюджета и внебюджетных средств.

8.5.Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами в целях снижения риска вовлечения Организации в коррупционную деятельность.

Для исполнения данного направления работы осуществляется сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях – контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке услуг и т.п.

9. Должностные лица Организации, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

9.1.За организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики, включая назначение работников, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их исполнение отвечает директор Организации.

9.2.Обязанности работников, ответственных за разработку и исполнение антикоррупционных мероприятий:

- разработка и представление на утверждение директору проектов 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 организации или иными лицами;
- 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 руководству Организации.

10. Заключительные положения

10.1. Утвержденная директором Антикоррупционная политика в обязательном порядке должна применяться в деятельности Организации.

10.2. Гарантом выполнения в Организации антикоррупционных правил и процедур выступает директор.

10.3. Утвержденная Политика доводится до сведения всех работников Организации, в том числе вновь принимаемых на работу.

10.4. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Политики путем размещения его на официальном сайте.