



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУ МСК «Лидер»

О.С. Филатова

«06» 04 2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об антикоррупционной политике Муниципального бюджетного учреждения Многопрофильный спортивный комплекс «Лидер» (МБУ МСК «Лидер»)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика (далее – Политика) МБУ МСК «Лидер» разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Политика МБУ МСК «Лидер» (далее – Учреждение) является базовым документом, определяющим основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности, целью создания которого является координирование деятельности работников Учреждения при реализации антикоррупционных мер, направленных на предупреждение, выявление и пресечение коррупционных правонарушений в Учреждении.

#### **2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики**

2.1. Цель Политики – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждения к коррупционным правонарушениям.

2.2. Задачами Политики Учреждения являются:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждения и его работников, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных правонарушений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного корпоративного сознания;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства.

#### **3. Используемые в антикоррупционной политике понятия определения**

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование работником Учреждения

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. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность Учреждения и его работников в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона 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.

Взятка – получение должностным лицом Учреждения лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного 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.

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 исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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, указанным в часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

Работник Учреждения - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МБУ МСК «Лидер»

## **4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения**

4.1. Принципами Политики Учреждения являются:

- принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, своими работниками и иными лицами;
- принцип личного примера руководства. Руководитель и иные руководящие работники Учреждения должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением;
- приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией;
- недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы работников Организации, совершивших коррупционные проявления;
- недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах Политики;
- мониторинг и контроль. Учреждение осуществляет мониторинг коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, в деятельности по осуществлению закупок для нужд Учреждения и устранения выявленных коррупционных рисков;
- информирование и обучение. Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе в информационной сети «Интернет» на сайте Учреждения, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры работников путем информирования и обучения.

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

5.1. Настоящая Политика предназначена для использования работниками Учреждения, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

5.2. Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.3. Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из действующего законодательства.

## **6. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, и их обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

6.1. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждения достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководитель Учреждения:

- утверждает настоящую Политику;

- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике;
- определяет должностное лицо из числа работников Учреждения, на которое возлагается ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- создает комиссию по противодействию коррупции в Учреждении;
- контролирует общие результаты внедрения и применения Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении в Учреждении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении.

Должностное лицо, на которое возложена ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проводит контрольные мероприятия, направленные на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждения, и уведомлений о конфликте интересов работников Учреждения;

Комиссия по противодействию коррупции:

- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- осуществляет 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;
- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы руководителю Учреждения;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждении;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников Учреждения.

## **7. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

### 7.1. Работники Учреждения обязаны:

- 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 руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю, лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

## **8. Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий**

### 8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и внедрение Положения о конфликте интересов, образца декларации о конфликте интересов;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки;
- введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников Учреждения;
- разработка и утверждение иных локальных нормативных актов Учреждения по вопросам профилактики и недопущения коррупционного поведения.

### 8.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работодателя работниками Учреждения о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

## **9. Ответственность за несоблюдение требований настоящего Положения и нарушение антикоррупционного законодательства**

9.1. Все работники должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать закрепленные в нем принципы и требования.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционного законодательства, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9.3. Статья 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения. В соответствии с данной статьей 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.

9.4. Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает следующие виды преступлений, коррупционной направленности:

- получение взятки (статья 290);
- дача взятки (статья 291);
- посредничество во взяточничестве (статья 291.1.);
- коммерческий подкуп (статья 204);
- провокация взятки либо коммерческого подкупа (статья 304).

## **10. Меры дисциплинарной ответственности за невыполнение требований законодательства о противодействии коррупции.**

10.1. **Дисциплинарные проступки** – правонарушения, которые совершаются в сфере служебных отношений и нарушают порядок служебно-трудовых отношений, а также могут выражаться в неисполнении ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательством в силу замещения гражданином определенных должностей, требований к служебному поведению.

10.2. **К коррупционным дисциплинарным проступкам**, являющимися в соответствии с законодательством правонарушениями, относятся:

- невыполнение обязанности о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
- не уведомление руководителя об иной оплачиваемой работе;
- не уведомление руководителя об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- принятие вознаграждения, связанного с исполнением должностных обязанностей;
- не уведомление руководителя о получении подарка в ходе протокольного или иного официального мероприятия; непредставление или представление недостоверных, или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в установленных законом случаях;

- нарушение гражданином, замещавшим должность государственной или муниципальной службы, включенную в соответствующий перечень, требований антикоррупционного законодательства при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

10.3. Дисциплинарная ответственность заключается в применении к лицу, совершившему дисциплинарный проступок мер дисциплинарного воздействия (наказания), руководителем, которому такие права предоставлены законом.

#### 10.4. Виды дисциплинарных взысканий (ст.192 ТК РФ):

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям. В частности, в силу п. 7.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может быть расторгнут в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

10.5. Дисциплинарные взыскания в виде **замечания** или **выговора** могут быть наложены только за совершение малозначительных коррупционных правонарушений. Определение малозначительности нарушения осуществляется с учетом методических рекомендаций Минтруда России (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.11.2015 № 18-2/10/п-7073 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения»). Данные рекомендации разработаны в целях выработки единых подходов к наложению дисциплинарных взысканий в случаях несоблюдения сотрудниками ограничений, запретов и требований к служебному поведению. В них отражены так же, нарушения, не образующие дисциплинарного проступка и не влекущие привлечения к дисциплинарной ответственности (опечатки, некорректные указания адресов, названий организаций, влияние непреодолимой силы, ошибочное указание сведений, допущенное организацией в справке 2НДФЛ и т.д.).

10.6. При определении конкретного вида взыскания, которое подлежит применению, учитываются следующие установленные законодательством критерии:

- а) характер и тяжесть совершенного нарушения;
- б) обстоятельства, при которых совершено нарушение;
- в) соблюдение служащим других запретов, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- г) предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей.

10.7. Наложение взысканий в устной форме, а также досрочное снятие наложенных взысканий за коррупционные правонарушения, законодательством не предусмотрено.

10.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

10.9. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.12. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **11. Порядок пересмотра настоящего Положения и внесения в него изменений**

11.1. Организация осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации антикоррупционной политики Организации.

11.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики Организации, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции, представляет его руководителю Организации. На основании указанного отчета в настоящее Положение могут быть внесены изменения.

11.3. Пересмотр настоящего Положения может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, а также в случае изменения организационно-правовой формы или организационно-штатной структуры Учреждения.