



Администрация города Нефтеюганска
КОМИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА «ЖЕМЧУЖИНА ЮГРЫ»

ПРИКАЗ

28.10.2019

№ 349

**Об утверждении Положения об основных направлениях
антикоррупционной деятельности в МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры»**

На основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.09.2008 № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры»

ПРИКАЗЫАЮ:

1. Утвердить Положение об основных направлениях антикоррупционной деятельности в МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Начальнику отдела, Драчеву Евгению Сергеевичу, разместить настоящий приказ на официальном сайте МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры» в сети Интернет.

3. Секретарю руководителя, Маркеловой Ангелине Викторовне, ознакомить работников МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры» с настоящим приказом под роспись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор

К.С. Маматханов

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по общим вопросам



К.В. Казакевич

28.10.2019

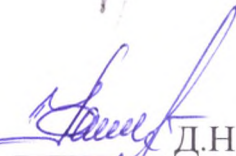
Заместитель директора
– заведующий стадиона



М.А. Савченко

28.10.2019

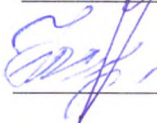
Заместитель директора
по спортивно-массовой
и оздоровительной работе



Д.Н. Филиппов

28.10.19

Главный бухгалтер



Е.В. Костюченко

28.10.19

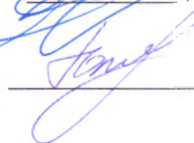
Заместитель директора
- главный инженер



Д.А. Занадолбин

28.10.19

Начальник отдела



Т.Г. Голованова

28.10.19

Приложение
к приказу МБУ ЦФКиС
«Жемчужина Югры»
от 28.10.2019 № 349

Положение
об основных направлениях антикоррупционной деятельности
в МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры»

1. Основные принципы противодействия коррупции в МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры».

1.1. Противодействие коррупции в Учреждении основывается на принципах:

- а) соответствия политики Учреждения законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам;
- б) личного примера руководства;
- в) вовлеченности работников;
- г) соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- д) эффективности антикоррупционных процедур;
- е) ответственности и неотвратимости наказания;
- ж) постоянного контроля и регулярного мониторинга.

2. Организация антикоррупционной деятельности.

2.1. Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в учреждении определяется структурное подразделение или должностное лицо, ответственные за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, определяются:

- а) в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- б) в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в) в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Указанные структурные подразделения или должностное лицо непосредственно подчиняются руководству учреждения, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в учреждении.

2.2. Обязанности структурного подразделения или должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, включают в себя:

- а) разработку и представление на утверждение руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения,

направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (положения о конфликте интересов, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

б) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации;

в) организацию проведения оценки коррупционных рисков;

г) 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;

д) организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

е) организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

ж) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

з) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

и) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующих отчетных материалов руководству учреждения.

2.3. Структурным подразделением или должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, разрабатывается перечень мероприятий, которые учреждение будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей учреждения.

3. Направления антикоррупционной деятельности.

3.1. Установление обязанностей работников и учреждения по предупреждению и противодействию коррупции.

3.1.1. В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники учреждения обязаны:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

в) незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо структурное подразделение, либо руководство организации) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо структурное подразделение, либо руководителя учреждения) о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

д) сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, либо структурному подразделению) о возможности возникновения, либо возникшем конфликте интересов.

3.2. Оценка коррупционных рисков.

3.2.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и 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 учреждением.

3.2.2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

а) деятельность учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

б) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

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

-должности в учреждении, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

-вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

г) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков учреждения - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

д) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

е) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Эти 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 учреждения;

-введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников учреждения (с представителями контрагентов учреждения, органов государственной власти), 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.

3.3. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

3.3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3.3.2. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в организации разрабатывается и утверждается соответствующее положение либо соответствующий детализированный раздел включается в действующий в организации кодекс этики и служебного поведения работников организации (далее - кодекс этики).

3.3.3. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

а) цели и задачи положения о конфликте интересов;

б) используемые в положении понятия и определения;

в) круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;

г) основные принципы управления конфликтом интересов в

учреждении;

д) порядок выявления конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (заполнение декларации конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной учреждением в Положении о конфликте интересов);

е) обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

ж) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

з) ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

3.3.4. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники учреждения обязаны:

а) руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

г) содействовать урегулированию конфликта интересов.

3.3.5. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех работников организации. Данным актом определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (непосредственный руководитель, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции).

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

3.3.6. Информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) представляется:

а) при приеме на работу;

б) при назначении на новую должность;

в) в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в учреждении;

г) по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем организации.

Информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.3.7. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников МБУ ЦФКиС «Жемчужина Югры». По результатам

рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

а) ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольного отказа работника учреждения или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

в) пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;

г) временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

з) увольнения работника по собственной инициативе;

и) увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.4. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения.

3.4.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в организации разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников учреждения. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности учреждения.

Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности учреждения, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

3.5. Консультирование и обучение работников учреждения.

3.5.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

3.5.2. Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники учреждения.

3.5.3. Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

а) обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

б) обучение при назначении работника на иную более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

в) периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

г) дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

3.5.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально структурным подразделением либо должностным лицом, ответственными за противодействие коррупции.

3.6. Внутренний контроль и аудит.

3.6.1. Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, включает в себя:

а) проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

б) контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

в) проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

3.6.2. Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

3.6.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

3.6.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

а) оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

б) предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных,

развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

в) выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;

г) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

д) сомнительные платежи наличными.

3.6.5.В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

а) приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;

б) сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

Федеральным законом от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

3.7. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях.

3.7.1.В целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в учреждении внедряются специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах. Особое внимание оценке коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

3.7.2. При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно учреждению, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.9.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

а) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

б) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

3.9.3. Руководство и работники учреждения оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

3.10. Участие в коллективных инициативах по противодействию коррупции.

3.10.1. Учреждение принимает участие в коллективных антикоррупционных инициативах, в том числе в форме:

а) использования в совместных договорах стандартных антикоррупционных положений;

б) публичного отказа от совместной деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

в) организации и проведения совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

3.11. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции.

3.11.1. Ежегодно структурное подразделение или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляет подготовку предложений руководителю учреждения по повышению эффективности антикоррупционной работы.