

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги


А.С. Шведов



Антикоррупционная политика

МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги

1. Общие положения

Настоящая антикоррупционная политика (далее- Политика) разработана во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Антикоррупционная политика МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности спортивной школы.

Приверженность МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению репутации спортивной школы среди других организаций и партнеров, в том числе социальных.

Реализация мер по противодействию коррупции существенно снижает риски применения в отношении работников спортивной школы мер ответственности за подкуп должностных лиц. Профилактика коррупции при выборе организаций -контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги санкций за недолжные действия посредников и партнеров.

Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности школы. Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством школы. Руководство школы, с одной стороны, должно демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в учреждении антикоррупционных правил и процедур.

Данная Политика доводится до сведения всех работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги под роспись. Возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Политики обеспечена путем ее размещения на официальном сайте спортивной школы.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги.

Задачами Политики являются:

- защита прав и свободы граждан;
 - обеспечение законности, правопорядка и общественной безопасности;
- Антикоррупционное образование и пропаганда.

3. Используемые в Политике понятия и определения.

Коррупция- злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени ли в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги в пределах полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №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.

Предупреждение коррупции-деятельность МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающими недопущение коррупционных правонарушений.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги 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 (бездействий) 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 при исполнении должностных обязанностей.

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги.

4. Основные принципы антикоррупционной политики МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги

Принцип соответствия Политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

Принцип личного примера государства.

Ключевая роль руководства МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

Принцип вовлеченности работников.

Информировать работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности школы коррупционных рисков.

Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги за реализацию внутриорганизованной антикоррупционной Политики.

Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги антикоррупционных стандартах.

Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники спортивной школы, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

6. Определение должностных лиц МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности школы, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и др. признаков в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги ответственность за реализацию антикоррупционной политики возлагается на следующих должностных лиц:

- директор;
- главный бухгалтер;
- зам. директора по АХР.

Персональная ответственность за соблюдением антикоррупционной политики возлагается приказом директора МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги на каждый календарный год.

7. Определение и закрепление обязанностей работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги в связи с предупреждением и

противодействием коррупции общие для всех сотрудников.

Общие обязанности работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- исключить совершение и (или) участие в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги;
- исключить поведение, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги;
- незамедлительно информировать директора либо ответственного за соблюдение антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги либо ответственного за соблюдение антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами школы или иными лицами;
- сообщать директору МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги либо ответственному за соблюдение антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.*

В случае выявления склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений работник обязан уведомить работодателя о данной ситуации в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8. Установление перечня реализуемых в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).

Таблица 1

Перечень антикоррупционных мероприятий МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги

Направление	Мероприятие
	Разработка и принятие «Антикоррупционной политики МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги
Нормативное обеспечение, закрепление	Издание приказа директора спортивной школы о назначении лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

стандартов поведения	Разработка и принятие кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги
	Разработка и внедрение Положения о конфликте интересов
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур.	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков
	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.
Обучение и информирование работников	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
Обеспечение соответствия антикоррупционной политики	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.
	Сотрудничество с правоохранительными органами
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере коррупции (ежегодно)

Ежегодно в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги разрабатывается и утверждается план мероприятий по противодействию коррупции на календарный год. План мероприятий по противодействию коррупции является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в учреждении.

9. Ответственность сотрудников за соблюдение требований антикоррупционной политики.

Работники МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги несут уголовную, административную, гражданско-правовую ответственность за несоблюдение антикоррупционного поведения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель в праве применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

10. Коррупционные риски

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных деловых операций в деятельности МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками спортивной школы коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды в пользу учреждения.

Возможные коррупционные правонарушения в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги:

- при взаимодействии «тренер - занимающийся» в процессе тренировочных занятий;
- при реализации Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском в МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги: - директор;

- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по учебно-спортивной работе;
- заместитель директора по административно- хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- экономист;
- тренеры.

Степень риска должностей сотрудников МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги отражены в Карте коррупционных рисков МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги (Таблица 1).

11. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги

В МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации данной Политики. Лица, на которых возложена ответственность за реализацию данной Политики приказом директора школы, ежегодно представляют директору спортивной школы отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ **МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги**

1. Общие положения

1.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности МБУ ДО СШОР «Темп» г. Калуги (далее - Учреждение), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

2.2. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, ежегодно. На основании оценки коррупционных рисков составляется перечень коррупционно-опасных функций и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

2.3. 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 его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;
- участие каких должностных лиц учреждения необходимого, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

2.4. На основании проведенного анализа подготавливается «карта коррупционных рисков учреждения» - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений.

2.5. Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

3. Перечень коррупционно-опасных функций и мер по устранению или минимизации коррупционных рисков:

п/п	Коррупционно-опасная функция	Типовые ситуации	Наименование должности	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по управлению коррупционными рисками
1	Организация деятельности Учреждения	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности.	Директор, заместители директора, главный бухгалтер	Средняя	Информационная открытость Учреждения. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Перераспределение функций между работниками Учреждения
2	Подготовка проектов локальных нормативных актов	Разработка и согласование проектов локальных нормативных правовых актов, содержащих коррупционные факторы	Директор, заместители директора, экономист	Низкая	Привлечение к разработке нормативных правовых актов общего собрания работников в формах обсуждения; создание совместных рабочих групп; разъяснение работникам; Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за Совершение коррупционных правонарушений.

3	Принятие на работу сотрудников	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Учреждение	Директор, заместители директора	Низкая	Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за Совершение коррупционных правонарушений. Проведение собеседования при приеме на работу директором и заместителями директора Учреждения
4	Работа со служебной информацией	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам. Замалчивание информации.	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, тренеры, работники	Средняя	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5	Работа с обращениями юридических и физических лиц	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требования от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством.	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, тренеры, экономист	Средняя	Разъяснительная работа. Соблюдение административного регламента предоставления муниципальной услуги. Соблюдение установленного порядка обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений.
6	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными органами и другими организациями.	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Директор, заместители директора, работники, главный бухгалтер	Низкая	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
7	Принятие решений об использовании бюджетных средств	Несцелевое использование бюджетных средств	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР	Низкая	Привлечение к принятию решений представителей трудового коллектива. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей.	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.	Главный бухгалтер, Экономист, Заместитель директора по АХР, Материально ответственные лица.	Средняя	Организация работы по контролю за деятельностью материально-ответственных лиц. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
9	Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков;	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР, сотрудники контрактной службы.	Средняя	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения, требований по заключению договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами. Разъяснение работникам Учреждения, связанным с заключением

	товаров, выполнение работ, оказание услуг для Учреждения.	необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии доступа и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договоров без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги. В ходе разработки и составления технической документации, подготовки проектов муниципальных контрактов			контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении
10	Оплата труда	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.	Директор, заместители директора, Главный бухгалтер, Экономист, Члены комиссии по стимулированию	Средняя	Создание и работа комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
11	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах, а также в выдаваемых гражданам справках	Заместители директора, главный бухгалтер, экономист	Средняя	Система визирования документов ответственными лицами. Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
12	Тестирование Спортсменов	Установление необоснованных преимуществ при приеме, переводе и отчислении спортсменов.	Заместители директора по СР и МР, тренеры	Средняя	Размещение на официальном сайте Учреждения открытой

	Оказание муниципальной услуги «Спортивная подготовка по олимпийским видам спорта»	Контроль приема, перевода и отчисления спортсменов в соответствии с нормативными документами Незаконное оказание либо отказ в оказании государственной (муниципальной) услуги. Требование от граждан (юридических лиц) информации и документов, предоставление которых не предусмотрено административным регламентом оказания услуги.			информации о приеме спортсменов; Размещение результатов контрольных тестов на сайте информации и в информационной системе; Комиссионное принятие решений, рассмотрение результатов спортсменов на заседаниях тренерского совета; Организация работы по контролю за деятельностью тренеров; Оптимизация перечня документов (материалов, информации), которые граждане обязаны предоставить для приема в Учреждение; Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
13	Незаконное взимание денежных средств с родителей (законных представителей) спортсменов	Сбор денежных средств с родителей (законных представителей) спортсменов для различных нужд	Директор, Заместители директора по МР и СР, тренеры	Средняя	Разъяснение о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
14	Присвоение спортивных разрядов	Присвоение спортивных разрядов без утвержденного пакета документов	Заместители директора по МР и СР, тренеры	Низкая	Присвоение только в соответствии с нормативными документами Министерства спорта Российской Федерации