

Муниципальное автономное учреждение
«Академия спорта» муниципального образования
Кореновский муниципальный район Краснодарского края

ПРИКАЗ

«01» сентября 2025 года

№ 13

г.Кореновск

**Об организации работы по противодействию коррупции
в муниципальном автономном учреждении «Академия спорта»
муниципального образования Кореновский муниципальный район
Краснодарского края**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в муниципальном автономном учреждении «Академия спорта» муниципального образования Кореновский муниципальный район Краснодарского края (далее - МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Требования организации работы по противодействию коррупции в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №1).

2. Утвердить документы, регламентирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район:

2.1. Антикоррупционная политика МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №2);

2.2. Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №3);

2.3. Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (Приложение №4);

2.4. Положение о конфликте интересов (Приложение №5);

2.5. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №6).

2.6. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов (Приложение №7);

2.7. Декларация конфликта интересов (Приложение №8);

2.8. Оценка коррупционных рисков в работе по противодействию коррупции в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №9);

2.9. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового

гостеприимства в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №10);

2.9. Порядок взаимодействия с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции (Приложение №11);

2.10. Положение о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №12);

2.11. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (Приложение №13).

3. Начальнику отдела (Сайгановой К.О.) ознакомить с настоящим приказом работников учреждения и обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

**Организация работы
по противодействию коррупции в
МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящие единые требования к организации работы по противодействию коррупции в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Требования) разработаны во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в муниципальных учреждениях Кореновского района (далее — учреждение).

1.2. Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную деятельность организации, являются также Федеральный закон от 05 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав муниципального учреждения и другие локальные акты.

1.3. Документы, регламентирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных актов в целях обеспечения выполнения их требований всеми работниками организации.

2. Основные принципы противодействия коррупции в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район

2.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

2.2. Принцип личного примера руководства организации.

2.3. Принцип вовлеченности работников.

2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

2.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

2.7. Принцип открытости.

2.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

3. Основные мероприятия по предупреждению
коррупции в организации

3.1. Нормативное обеспечение деятельности организации в сфере противодействия коррупции, нормативное закрепление стандартов поведения:

принятие локального акта по антикоррупционной политике муниципального учреждения;

принятие плана противодействия коррупции муниципального учреждения;

разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников муниципального учреждения;

разработка и принятие порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

разработка и принятие Положения о конфликте интересов;

разработка и принятие порядка уведомления работодателя о конфликте интересов;

разработка и принятие Положения об оценке коррупционных рисков в муниципальном учреждении;

разработка и принятие Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в муниципальном учреждении;

разработка и принятие Порядка взаимодействия с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции;

разработка и принятие Положения о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

разработка и принятие стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы муниципального учреждения;

введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки.

3.2. Осуществление следующих антикоррупционных мероприятий:

определение должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

определение порядка информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

определение порядка информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения;

организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

ежегодное представление руководителем муниципального учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

проведение ежегодной оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

составление отчетов о реализации плана мероприятий по противодействию коррупции;

сотрудничество с правоохранительными органами, общественными объединениями и образовательными организациями.

3.3. Обучение и информирование работников:
ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

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

3.4. Создание на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии) раздела по противодействию коррупции и наполнение данного раздела.

3.5. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации:

осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

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

осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы.

3.6. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы:

проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

**Антикоррупционная политика
МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика муниципального учреждения (далее - Антикоррупционная политика, Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в учреждении.

1.2. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Основными целями Антикоррупционной политики являются:

- 1) минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- 2) формирование у работников Учреждения независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- 3) обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в Учреждении.

1.4. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения Антикоррупционной политики:

- 1) закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Учреждения;
- 2) определение области применения Антикоррупционной политики и круга лиц, попадающих под ее действие;
- 3) определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- 4) определение и закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- 5) установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);
- 6) закрепление ответственности сотрудников Учреждения за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Используемые 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 (пункт 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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- 3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации 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 - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение

действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию) (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

3.1. Деятельность Учреждения по противодействию коррупции основывается на следующих основных принципах:

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законность;
- 3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- 4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- 5) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- 6) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 7) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

3.2. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

3.2.1. Принцип соответствия политики организации 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.

3.2.2. Принцип личного примера руководства организации.

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

3.2.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

3.2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.2.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.2.7. Принцип открытости.

Информирование о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.2.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2. Положения настоящей Антикоррупционной политики могут распространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых Учреждением с такими лицами.

5. Должностные лица организации, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики

5.1. Ответственным лицом за реализацию Антикоррупционной политики является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.2. Основные обязанности лица, ответственного за реализацию Антикоррупционной политики:

- 1) подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;
- 2) подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- 3) разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- 4) проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- 5) организация проведения оценки коррупционных рисков;
- 6) 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 или иными лицами;
- 7) организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;
- 8) организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- 9) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- 10) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- 11) организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- 12) индивидуальное консультирование работников;
- 13) участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- 14) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для Учреждения.

6. Обязанности работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в

Учреждении в связи с исполнением своих должностных обязанностей должны:

- 1) руководствоваться положениями настоящей политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;
- 2) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- 3) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- 4) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- 5) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- 6) сообщить ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Внедрение стандартов поведения работников организации

7.1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения среди сотрудников, в Учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

Такие общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников Учреждения.

8. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в Учреждении утвержден Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов.

9. Оценка коррупционных рисков

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

9.2. 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.

9.3. Оценка коррупционных рисков проводится в Учреждении ежегодно.

9.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков утвержден Положением об оценке коррупционных рисков в Учреждении.

10. Обучение и консультирование работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

10.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

10.2. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в индивидуальном порядке.

11. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

11.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

11.2. Правила взаимодействия с правоохранительными органами регламентированы Порядком взаимодействия с правоохранительными органами и иными государственными органами в целях противодействия коррупции.

12. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

12.1. Учреждение и все его работники должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

12.2. Все работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей политики.

12.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

13. Порядок пересмотра и внесения изменений

13.1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Антикоррупционной политики. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, ежегодно представляет руководителю Учреждения отчет о реализации Антикоррупционной политики, на основании которого в настоящую политику могут быть внесены изменения и дополнения.

13.2. Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

**Кодекс этики и служебного поведения работников
МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - работники Учреждения, Учреждение) независимо от замещаемых ими должностей.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения и обеспечение единых норм их поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение ими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Каждый работник Учреждения должен ознакомиться с положениями Кодекса и принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

2. Общие принципы и правила служебного поведения

2.1. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

- законность;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- справедливость;
- информационная открытость;
- ответственность;

- объективность при принятии решений.

2.2. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, регионального законодательства, правовых актов муниципального образования Кореновский район, локальных документов Учреждения;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;
- г) при исполнении должностных обязанностей быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, организаций;
- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе для лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- е) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- к) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебном взаимодействии с ними;
- л) не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, противодействовать любым проявлениям коррупции в Учреждении;
- м) уведомлять Директора Учреждения, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- н) незамедлительно уведомлять директора Учреждения, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, о ставших им известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и

действиях (бездействии) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;

о) не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, и служебную информацию и иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

п) не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

р) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Учреждения и/или Учреждению;

с) не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

т) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;

у) соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

ф) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

х) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

ц) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;

ч) не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам.

2.3. Директор Учреждения и заместители директора Учреждения должны быть для работников Учреждения образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Директор Учреждения и заместители директора Учреждения:

а) принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно опасного поведения;

б) содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

в) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуются принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

г) не допускают по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

д) проявляют заботу о подчиненных, вникают в их проблемы и нужды, содействуют принятию законных и обоснованных решений, способствуют профессиональному и должностному росту работников;

е) организуют оказание поддержки и помощи молодым специалистам (с опытом работы до трех лет) в приобретении профессиональных навыков.

2.5. Директор Учреждения и заместители директора Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

3. Этические нормы служебного поведения работников

3.1. В должностном поведении работнику Учреждения необходимо руководствоваться тем, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В должностном поведении работник Учреждения воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. При возникновении конфликтной ситуации между заместителями директора Учреждения, работниками Учреждения приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а

также при необходимости соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками Учреждений положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

4.2. Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

4.4. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно - опасной ситуации.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава учреждения и других локальных актов учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок уведомления работодателя Директора МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район о фактах обращений в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также устанавливает перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, порядок регистрации уведомлений, организации проверки данных сведений.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Учреждение).

1.4. Работник Учреждения, не выполнивший обязанность по уведомлению работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений

2.1. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого обращения, по форме, указанной в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.2. В случае если работник Учреждения находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем обращения, в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

2.3. В уведомлении указываются следующие сведения:

- персональные данные работника, подающего уведомление (фамилия, имя, отчество, замещаемая должность, контактный телефон);
- фамилия, имя, отчество, должность, все известные сведения о лице, склоняющемся к коррупционному правонарушению;
- сущность предполагаемого правонарушения (действие/бездействие), которое должен совершить (совершил) работник, и способы склонения к совершению коррупционных правонарушений, выгода, предлагаемая работнику, предполагаемые последствия;
- дата и место произошедшего склонения к правонарушению;
- сведения о третьих лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;
- иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;
- информация об уведомлении работником органов прокуратуры или других государственных органов об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений в случае, если указанная информация была направлена уведомителем в соответствующие органы;
- дата подачи уведомления и личная подпись уведомителя.

2.4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

2.5. Работник, которому стало известно о факте обращения к другим работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в порядке, установленном настоящим Положением.

3. Порядок регистрации уведомлений

3.1. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации.

Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район.

Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления уведомления работником Учреждения лично регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

Копия поступившего уведомления с регистрационным номером, датой и подписью принимающего лица выдается работнику Учреждения для подтверждения принятия и регистрации сведений.

3.2. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от

работника, подавшего уведомление, и несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

3.3. Регистрация представленного уведомления производится в журнале учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал учета) по форме согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

Журнал учета оформляется и ведется в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район, хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Ведение и хранение Журнала учета, а также регистрация уведомлений осуществляются лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение Журнала учета.

3.4. В нижнем правом углу последнего листа уведомления ставится регистрационная запись, содержащая:

- входящий номер и дату поступления (в соответствии с записью, внесенной в Журнал учета);

- подпись и расшифровку фамилии лица, зарегистрировавшего уведомление.

3.5. В случае если из уведомления работника следует, что он не уведомил органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, работодатель незамедлительно после поступления к нему уведомления от работника направляет его копию в один из вышеуказанных органов.

3.6. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении поступившее уведомление незамедлительно направляется в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

4. Порядок организации и проведения проверки сведений, содержащихся в уведомлении

4.1. После регистрации уведомление в течение рабочего дня передается для рассмотрения руководителю Учреждения.

4.2. Поступившее на имя работодателя уведомление является основанием для принятия им решения о проведении проверки сведений, содержащихся в уведомлении, которое в течение трех рабочих дней со дня получения уведомления оформляется соответствующим локальным актом.

4.3. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления.

4.4. С целью организации проверки руководитель Учреждения создает комиссию по рассмотрению факта обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений (далее - Комиссия).

В состав Комиссии входят уполномоченное работодателем лицо, работники Учреждения, в том числе по правовым вопросам, непосредственный руководитель работника, подавшего уведомление.

По решению Директора Учреждения в состав Комиссии включаются представители общественных организаций, при этом число членов Комиссии, не замещающих должности в Учреждении, должно составлять не менее одной четверти от общего числа ее членов.

4.5. Персональный состав Комиссии назначается Директором Учреждения и утверждается локальным актом.

4.6. В проведении проверки не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. Такой работник обязан обратиться к Директору Учреждения с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данной проверки.

4.7. При проведении проверки должны быть:

заслушаны пояснения работника, подавшего уведомление, а также пояснения работников Учреждения и иных лиц, имеющих отношение к фактам, содержащимся в уведомлении;

объективно и всесторонне рассмотрены факты и обстоятельства обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

В ходе проверки должны быть установлены:

- причины и условия, которые способствовали обращению лица к работнику Учреждения с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

- действия (бездействие) работника Учреждения, к незаконному исполнению которых его пытались склонить.

4.8. В ходе проведения проверки помимо уведомления рассматриваются материалы, имеющие отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, в том числе должностная инструкция и служебная характеристика уведомителя, должностные инструкции и служебные характеристики работников, имеющих отношение к фактам, содержащимся в уведомлении.

Лица, входящие в состав Комиссии, и работники, имеющие отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе проведения проверочных мероприятий.

4.9. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа членов Комиссии. По результатам проверки оформляется письменное заключение (далее - заключение), которое принимается простым большинством голосов присутствовавших на заседании членов Комиссии.

4.10. В заключении указываются:

- состав Комиссии;
- сроки проведения проверки;
- сведения о работнике, подавшем уведомление, и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;
- информация о наличии (либо отсутствии) признаков склонения работника к совершению коррупционного правонарушения;

- причины и обстоятельства (в случае их установления Комиссией), способствовавшие обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- меры, рекомендуемые для разрешения сложившейся ситуации.

4.11. Члены Комиссии в случае несогласия с заключением вправе в письменной форме изложить свое особое мнение и приобщить его к заключению.

4.12. Комиссия направляет заключение директору Учреждения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

4.13. В случае наличия признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений директор Учреждения с учетом заключения Комиссии в течение двух рабочих дней принимает одно из следующих решений:

о принятии организационных мер с целью предотвращения впредь возможности обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

об исключении возможности принятия работником, подавшим уведомление, работниками, имеющими отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность совершения коррупционного правонарушения;

о необходимости внесения изменений в локальные акты Учреждения с целью устранения условий, способствовавших обращению в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

о незамедлительной передаче материалов проверки в органы прокуратуры, правоохранительные органы;

о проведении служебной проверки в отношении работника.

4.14. При наличии в заключении информации об отсутствии признаков склонения работника к совершению коррупционных правонарушений руководитель Учреждения в течение двух рабочих дней принимает решение о принятии результатов проверки к сведению.

4.15. В течение пяти рабочих дней со дня получения информации о решении директора Учреждения лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений, в письменной форме сообщает работнику, подавшему уведомление, о принятом решении.

4.16. Решение, принятое директором Учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению о порядке уведомления
работодателя о фактах обращения в
целях склонения к совершению
коррупционных правонарушений

_____ (наименование должности работодателя)

_____ (ФИО)
от _____
_____ (ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о фактах обращения в целях склонения работника к совершению
коррупционных правонарушений

1. Уведомляю о факте обращения в целях склонения меня к коррупционному правонарушению (далее - склонение к правонарушению) со стороны

(указываются Ф.И.О., должность, все известные сведения о лице, склоняющем к правонарушению)

2. Склонение к правонарушению производилось в целях осуществления мною

(указывается сущность предполагаемого правонарушения)

3. Склонение к правонарушению осуществлялось посредством

(способ склонения: подкуп, угроза, обман и т. д.)

4. Выгода, преследуемая работником Учреждения, предполагаемые последствия

5. Склонение к правонарушению произошло в ____ час. ____ мин " ____ " _____ 20__ г.
в _____

(город, адрес)

6. Склонение к правонарушению производилось _____
(обстоятельства склонения:

телефонный разговор, личная встреча, почта и др.)

7. К совершению коррупционных правонарушений имеют отношение следующие лица

(указываются сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях)

8. Для разбирательства по существу представляют интерес следующие сведения:

(указываются иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства дела)

(дата заполнения уведомления)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений мною уведомлены/не уведомлены (нужное подчеркнуть).

" ____ " _____ 20__ г.

(подпись, ФИО)

Уведомление зарегистрировано " ____ " _____ 20__ г.

Регистрационный № _____

(подпись, ФИО, должность специалист)

**Положение о конфликте интересов
в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава учреждения и иных локальных актов учреждения.

1.2. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее — Учреждение) в ходе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликта интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

а) приоритетности применения мер по предупреждению коррупции;
б) обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

в) индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

г) конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;

д) защиты работников Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен).

**3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и
урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к

конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

4.2. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов утвержден Приложением № 7 настоящего приказа.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован следующими способами:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.4. При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения в Учреждении учитываются требования Федерального закона от 18 июля 2011 г.

№223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

Положение
о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников МАУ
«Академия спорта» МО кореновский район

1. Общие положения

1.1. Настоящим *Положением* определяется порядок формирования и деятельности *комиссии* по урегулированию конфликта интересов работников муниципального учреждения (далее - Комиссия), образуемую в муниципальном автономном учреждении «Академия спорта» муниципального образования Кореновский муниципальный район Краснодарского края (далее - Учреждение) в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. *Комиссия* в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения, настоящим *Положением*.

1.3. В настоящем Положении под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.4. Основной задачей *комиссии* является содействие Учреждению:

1) в обеспечении *соблюдения* работниками ограничений и запретов, *требований* о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», другими федеральными законами (далее - требования к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов);

2) в осуществлении в мер по предупреждению коррупции.

1.5. Для решения задач, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Положения, приказом руководителя учреждения образуется Комиссия и утверждается её состав.

1.6. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с возникновением или возможностью возникновения конфликта интересов и его урегулирования в отношении работников Учреждения.

1.7. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности на основе гражданско-правовых договоров.

1.8. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с вышеуказанным положением осуществляется в соответствии со статьёй 68

Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок образования Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

2.2. На период отсутствия председателя комиссии его обязанности выполняет заместитель председателя или один из членов комиссии, выбранный большинством голосов остальных членов комиссии, о чем производится запись в протоколе заседания Комиссии.

2.3. В отсутствие секретаря его полномочия возлагаются председателем комиссии на иного члена комиссии.

2.4. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

1) представление руководителем Учреждения материалов проверки, свидетельствующих о несоблюдении работником Учреждения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

2) поступившее уведомление работника Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

3.3. Председатель комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

1) в 3-дневный срок назначает дату заседания комиссии. При этом дата заседания комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации;

2) организует ознакомление работника Учреждения, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с поступившей информацией и с результатами ее проверки;

3) рассматривает ходатайства о приглашении на заседание комиссии иных лиц, принимает решение об удовлетворении (об отказе в удовлетворении), а также о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания комиссии дополнительных материалов.

3.4. Заседание комиссии проводится, как правило, в присутствии работника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии работник Учреждения указывает в уведомлении, представляемом в соответствии с подпунктом 2 пункта 3.1 настоящего Положения.

3.5. Заседания комиссии могут проводиться в отсутствие работника Учреждения в случае, если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание комиссии.

3.6. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания.

3.7. По итогам рассмотрения вопроса, указанного в подпункте 1 пункта 3.1 настоящего Положения, комиссия принимает одно из следующих решений:

1) установить, что работник соблюдал требования о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов;

2) установить, что работник не соблюдал требования о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику дисциплинарное взыскание.

3.8. По итогам рассмотрения вопроса, указанного в подпункте 2 пункта 3.1 настоящего Положения, комиссия принимает одно из следующих решений:

1) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

2) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и (или) руководителю Учреждения принять меры по урегулированию конфликта интересов или недопущению его возникновения.

3.9. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих членов комиссии. При равенстве числа голосов, голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

3.10. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в заседании. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

3.11. Копии протокола заседания комиссии в течение трёх дней со дня его принятия направляются руководителю учреждения, работнику, полностью или в виде выписок из него работника, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

3.12. В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника или установления комиссией фактов несоблюдения работником требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, информация об этом представляется руководителю Учреждения для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.13. В случае установления комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок.

3.14. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии, а также информирование ее членов о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, осуществляются секретарем комиссии.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

**Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов
в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

Общие положения

1. Настоящий Порядок определяет процедуру уведомления работодателя работником МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Учреждение) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, по форме, указанной в Приложении №1 к настоящему Порядку.

3. В случае, если работник Учреждения находится не при исполнении трудовых обязанностей или вне пределов места работы, он обязан уведомить работодателя любым доступным средством связи не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, как только ему стало об этом известно, а по прибытии к месту работы - оформить письменное уведомление.

4. Работник Учреждения, не выполнивший обязанность по уведомлению работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. Уведомление работника Учреждения подлежит обязательной регистрации. Прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений осуществляет лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район.

6. Регистрация представленного уведомления производится в Журнале регистрации уведомлений о возникновении у работников Учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Журнал регистрации), по форме согласно Приложению №2 к настоящему Порядку. Журнал регистрации оформляется и ведется в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район, хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

Ведение и хранение Журнала регистрации, а также регистрация уведомлений осуществляются уполномоченным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные

записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение журнала регистрации.

7. Зарегистрированное уведомление в день его получения передается руководителю Учреждения.

Руководитель Учреждения направляет уведомление, а также имеющиеся дополнительные материалы на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников муниципального учреждения.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Порядку уведомления работодателя о
конфликте интересов

_____ (наименование должности руководителя Учреждения)

_____ (ФИО)

от _____

_____ (ФИО, должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____.

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____.

Лицо, направившее сообщение

(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 20__ г.

Лицо, принявшее сообщение

(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер _____

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к приказу № 13 от 01.09.2025 года

Декларация конфликта интересов*

*Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке начальником в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов и Положением «Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?»

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ПО

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

**Раздел 1
Внешние интересы или активы**

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:
 - 1.1. В активах организации?
 - 1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?
 - 1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?
 - 1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации?
 - 1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или менеджера, которому были делегированы соответствующие полномочия?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией, или ведет с ней переговоры?

3.3. В компании-конкуренте организации?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

Ресурсы организации

8. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

9. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

Равные права работников

10. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

11. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

12. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам

при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и деловое гостеприимство

13. Нарушали ли Вы требования Положения «Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства»?

Другие вопросы

14. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

15. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

16. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

ЗАЯВЛЕНИЕ

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель юридической службы

(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы

(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного руководителя по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая	

может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Непосредственный руководитель _____
(Ф.И.О., подпись)

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

**Положение об оценке коррупционных рисков
в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Учреждение), позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в Учреждении.

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов 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.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и других локальных актов Учреждения.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности Учреждения проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после её утверждения на регулярной основе ежегодно до 25 декабря.

На основании оценки коррупционных рисков составляется перечень коррупционно-опасных функций, и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

2.2. Оценку коррупционных рисков в деятельности Учреждения осуществляет директор.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

1. Провести анализ деятельности Учреждения, выделив: отдельные процессы; составные элементы процессов (под процессы).

Выделить «критические точки» (элементы (под процессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений).

Составить для под процессов, реализация которых связана с

коррупционным риском, описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено работником Учреждения или Учреждением при совершении коррупционного правонарушения;

должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);

возможные формы осуществления коррупционных платежей (денежное вознаграждение, услуги, преимущества и т.д.).

2. Разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков Учреждения (сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений).

Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

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

проведение обучающих мероприятий для работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

согласование с органом местного самоуправления, осуществляющим функции учредителя, решений по отдельным вопросам перед их принятием;

создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);

внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;

осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками Учреждения своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);

регламентация сроков и порядка реализации под процессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости;

использование видео - и звукозаписывающих устройств в местах приема граждан и представителей организаций и иные меры.

3. Карта коррупционных рисков

3.1. Карта коррупционных рисков (далее - Карта) содержит:

зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;

перечень должностей Учреждения, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий);

типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые

могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

3.2. Карта разрабатывается должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, в соответствии с формой, указанной в приложении к настоящему Положению, и утверждается руководителем Учреждения.

3.3. Изменению карта подлежит:

по результатам ежегодного проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении;

в случае внесения изменений в должностные инструкции работников Учреждения, должности которых указаны в Карте, или учредительные документы Учреждения;

в случае выявления фактов коррупции в Учреждении.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оценке коррупционных
рисков в муниципальном учреждении

Карта коррупционных рисков

№	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Подразделение и должности, замещение которых связано с коррупционными рисками	Вероятность риска, потенциальный вред	Меры по минимизации рисков в критической точке	
					реализуемые	предлагаемые
1	2	3	4	5	6	7

**Правила обмена деловыми подарками и знаками
делового гостеприимства в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский
район**

1. Общие положения

Настоящие Правила определяют общие требования к дарению и принятию деловых подарков, а также к обмену знаками делового гостеприимства для работников МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район.

**2. Дарение деловых подарков
и оказание знаков делового гостеприимства**

2.1. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства должны:

- соответствовать требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, антикоррупционного законодательства Краснодарского края, нормативных правовых актов Кореновского района, настоящих Правил, локальных нормативных актов организации;

- быть вручены и оказаны только от имени организации.

2.2. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства не должны:

- создавать для получателя обязательства, связанные с его должностным положением или исполнением им трудовых обязанностей;

- представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- быть в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов;

- создавать репутационный риск для организации или ее работников.

2.3. Стоимость подарка, подлежащего дарению, не должна превышать трех тысяч рублей.

**3. Получение работниками организации деловых подарков и принятие
знаков делового гостеприимства**

3.1. Работники учреждения могут получать деловые подарки, знаки делового гостеприимства, если это не противоречит требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации,

антикоррупционного законодательства Краснодарского края, настоящих Правил, локальных нормативных актов организации.

При получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник организации обязан принять меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов в соответствии с Положением о конфликте интересов работников организации, утвержденным локальным нормативным актом организации.

3.2. В случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник организации обязан в письменной форме уведомить об этом структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия конфликта интересов, утвержденной локальным нормативным актом организации.

3.3. Работникам организации запрещается:

- принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении деловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства, деловые подарки и знаки делового гостеприимства в ходе проведения деловых переговоров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения;

- просить, требовать, вынуждать организации или третьих лиц дарить им либо их родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства;

- принимать подарки в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов.

3.4. Работник организации, получивший деловой подарок, обязан сообщить об этом руководителю организации и сдать деловой подарок в уполномоченное структурное подразделение учреждения в соответствии с порядком сообщения работниками организации о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации, утвержденным локальным актом организации.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина

**Порядок взаимодействия с правоохранительными органами и иными
государственными органами в целях противодействия коррупции
в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район**

1. Общие положения

1.1. Положение о сотрудничестве муниципального учреждения МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Учреждение) с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции (далее - Положение) устанавливает общие правила организации деятельности по взаимодействию с правоохранительными органами, содержит описание процесса взаимодействия Учреждения с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Сотрудничество и порядок обращения работников
в правоохранительные органы

2.1. Учреждение обязано сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно.

2.2. Учреждение обязано воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

2.3. Сотрудничество с правоохранительными органами также осуществляется в форме:

а) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

мероприятия.

2.4. Руководство и работники Учреждения оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохрнительными органами фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохрнительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке материалов и ответов на запросы правоохрнительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

2.5. Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохрнительных органов.

2.6. В случае установления факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, должностные лица Учреждения обязаны передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохрнительные органы.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

Положение о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район

1. Общие положения

1.1. Положение о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Положение) разработано в целях недопущения составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов и представляет собой комплекс процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Мероприятия по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

2.1. Подлинность документов устанавливается путем проверки реальности имеющих в них подписей должностных лиц, соответствия даты составления документов датам отражения в них операций, информации, фактов и т.д.

2.2. После установления подлинности документов они проверяются на предмет достоверности, законности отраженной в них информации, фактов и т.д.

2.3. Достоверность информации, зафиксированной в документах, проверяется путем изучения этих и взаимосвязанных с ними документов, опроса соответствующих должностных лиц и т.д.

2.4. Законность отраженных в документах операций устанавливается путем проверки их соответствия действующему законодательству.

2.5. Контроль за недопущением составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов и проведение проверок на предмет подлинности документов осуществляется на постоянной основе заместителем руководителя Учреждения и начальниками структурных подразделений Учреждения.

2.6. При выявлении фактов составления неофициальной отчетности и

использования поддельных документов должностные лица, указанные в пункте 2.5 настоящего Положения, обязаны незамедлительно информировать об этом руководителя Учреждения и принять меры по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

3. Ответственность

3.1. Работники Учреждения, в чьи должностные обязанности входит подготовка, составление, представление, направление отчетности и иных документов, несут персональную ответственность за составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рычина

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район

1. Общие положения

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы муниципальном учреждении МАУ «Академия спорта» МО Кореновский район (далее — стандарты, Учреждение), устанавливаются основные ценности и обязательные для всех работников Учреждения этические требования.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения при исполнении возложенных трудовых обязанностей.

1.3. Стандарты разработаны в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - ФЗ-273) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работники руководствуются следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей. Главная цель - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение ФЗ-273 и других нормативных правовых актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников не допустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем

порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества работы являются главными приоритетами в отношениях с гражданами.

3.6. В отношениях с гражданами не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.7. В Учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники Управления в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства о противодействии коррупции.

3.8. В случае принуждения работника к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного принятия мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда, прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения - это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.12. В Учреждении недопустимо создание препятствий для

расследования, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, расследованию.

4. Недопущение конфликта интересов

4.1. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не допустим конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на исполнение трудовых обязанностей.

4.2. Во избежание конфликта интересов работники учреждения должны выполнять следующие требования:

4.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности. Выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость влияет на надлежащее исполнение своих обязанностей в Учреждении.

4.2.2. Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность

5.1. Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

5.2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в порядке, установленном внутренними локальными актами.

Директор
МАУ «Академия спорта»
МО Кореновский район



И.А.Рыгина