Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан

«Спортивная школа олимпийского резерва «Дербент»

«ГБУ РД «СШОР «Дербент»

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

«ГБУ РД «СШОР «Дербент»

« » 20 г. протокол №

УТВЕРЖДАЮ

Директор «ГБУ РД «СШОР «Дербент» Магомедов Р.И.

« » 20 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о противодействии коррупции

в государственном бюджетном учреждении Республики Дагестан «Спортивная школа олимпийского резерва «Дербент»

Дербент 2020

I. Общие положения

Положение о противодействии коррупции в учреждениях, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Дагестан (далее – Положение), устанавливает основные принципы антикоррупционной политики государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан. Спортивная школа олимпийского резерва «Дербент» (далее - учреждение), перечень мер по предупреждению коррупции, а также обязанности руководителя и работников учреждений в сфере противодействия коррупции.

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 6, 11,13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. М 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 г.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

– 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, а также совершение указанных действий от имени или в интересах другого лица;

– противодействие коррупции - комплекс мер, осуществляемых в целях профилактики и борьбы с коррупцией, а также в целях минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

– профилактика (предупреждение) коррупции - выявление и последующее устранение причин коррупции;

– борьба с коррупцией - выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений.

II. Основные принципы антикоррупционной политики в учреждениях

Противодействие коррупции в учреждениях основывается на следующих основных принципах:

– признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

– законность;

– публичность и открытость деятельности учреждения;

– неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

комплексное использование организационных, информационно пропагандистских и других мер;

– приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

**III. Профилактика (предупреждение) коррупции**

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в учреждениях, включают:

– формирование нетерпимости к коррупционному поведению;

– антикоррупционную экспертизу локальных правовых актов и их проектов;

– предъявление в установленном законом порядке квалификационных требований к гражданам, претендующим на замещение должностей в учреждении, а также проверку сведений, представляемых указанными гражданами при заключении трудового договора;

– внедрение в практику кадровой работы учреждений правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение работниками своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при его поощрении;

– определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

– сотрудничество с правоохранительными органами по предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений;

– разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;

– принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;

– предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

– проведение мероприятий, направленных на повышение корпоративной культуры и нетерпимости к коррупционным правонарушениям, ознакомление работников с требованиями в области антикоррупционной деятельности, формирования единого понимания причин и следствий коррупционных правонарушений, формирования антикоррупционного правосознания;

– информирование работников о проводимой антикоррупционной политике (размещение информации/памяток в общедоступных местах, в том числе на электронных ресурсах учреждения);

– недопущение совместной работы в одном учреждении на должностях, относящихся к административно-управленческому персоналу, лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры родители, дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного работника другому;

– распределение и перераспределение функциональных обязанностей и полномочий работников учреждения, должностной статус которых подвержен коррупционным рискам, с целью исключения коррупционных рисков; перераспределение проводится посредством внесения изменений в должностные инструкции работников с повышенным коррупционным риском, ограничения полномочий на принятие решений по операциям с потенциальным коррупционным риском, изменения порядка принятия таких решений в рамках, установленных законодательством;

– недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов;

– недопущение неправомерных выплат работникам денежных средств, принятие полного комплекса мер по возврату денежных средств, неправомерно выплаченных работникам, третьим лицам, в том числе в случае установления фактов необоснованно завышенных выплат работникам учреждений, осуществление мер по возврату денежных средств в бюджет учреждения с работников и бывших работников в административном порядке, а в случае невозможности - осуществление мер по взысканию денежных средств с руководителей и должностных лиц учреждений, принимавших решение о необоснованно завышенных выплатах, в том числе в судебном порядке.

В целях профилактики (предупреждения) коррупции в рамках ведомственного контроля Министерство по физической культуре и спорту Республики Дагестан определяет подведомственным учреждениям размер фонда оплаты труда, включаемый в расчет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

**IV. Обязанности руководителей учреждений**

Руководитель учреждения обязан:

– принимать установленные антикоррупционным законодательством и настоящим Положением меры по противодействию коррупции в учреждении;

– представлять в установленном порядке сведения 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;

– согласовать с министерством в установленном порядке назначение заместителей директора и главного бухгалтера;

– незамедлительно информировать министерство о начале проведения проверок деятельности учреждения контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанной с их работой в учреждении;

– осуществлять эффективную кадровую политику, направленную на формирование функционально оправданной организационной структуры и штатного расписания для успешного и эффективного выполнения уставной деятельности учреждения и на предотвращение нерационального расходования средств фонда оплаты труда;

– согласовывать с министерством решения, которые влекут за собой увеличение расходов средств фонда оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учреждения;

– не допускать необоснованно завышенных выплат работникам учреждений сверх определенных локальными нормативными актами, регламентирующими систему оплаты труда;

– не допускать увольнения работника по инициативе работодателя менее чем за месяц до истечения срока трудового договора руководителя учреждения, за исключением случаев увольнения за виновные действия или увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника, установленного ему в целях проверки его соответствия поручаемой работе;

– не производить, работнику выплаты выходного пособия в размере, превышающем его трехкратный среднемесячный заработок, при увольнении по соглашению сторон;

– принимать меры по возврату денежных средств, неправомерно выплаченных работникам, третьим лицам, в том числе в случае установления фактов необоснованно завышенных выплат работникам учреждений, в бюджет учреждения с работников и бывших работников в административном, судебном порядке;

– сообщать о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов (намерении заключись от имени учреждения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность).

На руководителя учреждения распространяются обязанности работников учреждений, указанные в разделе 5 настоящего Положения.

**V. Обязанности работников.**

В целях предупреждения и противодействия коррупции работники учреждений обязаны:

– воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

– воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя или ответственного за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника учреждения к совершению коррупционных правонарушений;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя или ответственного за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику учреждения информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения;

– сообщать непосредственному руководителю или ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо о возникновении у работника учреждения конфликта интересов;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении;

– отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником учреждения, на исход сделки, конкурса и так далее.

Иные обязанности, обусловленные спецификой деятельности учреждения, могут быть предусмотрены трудовым договором.

VI. Перечень локальных актов.

К числу локальных актов, которые необходимо принять в учреждении, подведомственном министерству, с целью создания и функционирования эффективного механизма по профилактике и борьбе с коррупционными правонарушениями, следует отнести:

– приказ об определении ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

– план мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;

– отчет (справку) о выполнении плана мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений;

– положение о конфликте интересов (личной заинтересованности);

– кодекс профессиональной этики тренеров и сотрудников учреждения;

– положение о комиссии по противодействию коррупции;

– положение о сотрудничестве учреждения с правоохранительными органами;

– другие документы.

**VII. Ответственность за совершение коррупционных нарушений.**

Лица, виновные в совершении коррупционных нарушений, привлекаются к уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Руководители учреждений несут персональную ответственность за организацию и проведение в Учреждении мероприятий по профилактике (предупреждению) коррупции.

По каждому факту непринятия соответствующих мер реагирования в установленном порядке Министерство по физической культуре и спорту Республики Дагестан вправе принять соответствующие меры ответственности и учитывает данное обстоятельство, в том числе и при рассмотрении вопроса о продлении трудового договора, а также при согласовании заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждения.