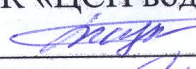


СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
ГБУ КК «ЦСП водных видов спорта»  
  
Р. Г. Жук  
« 31 » декабрь 201 5 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБУ КК «ЦСП водных видов спорта»  
  
О. В. Парамонова  
« 31 » декабрь 201 5 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об антикоррупционной политике**  
**государственного бюджетного учреждения**  
**Краснодарского края**  
**«Центр спортивной подготовки**  
**водных видов спорта»**

г. Краснодар

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об антикоррупционной политике государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Центр спортивной подготовки водных видов спорта» (далее – Положение) – внутренний документ государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Центр спортивной подготовки водных видов спорта» (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 года № 273 –ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года и другими законами и нормативными актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.3. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.4. Положение Учреждения включает следующие разделы:

- общие положения;
- цели и задачи;
- понятия и определения, используемые в Положении;
- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы антикоррупционной деятельности;
- должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
- обязанности работников Учреждения;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение Положения.

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

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, находящихся в трудовых отношениях с Учреждением.

1.7. Положение хранится в соответствии с требованиями по

делопроизводству.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Данное Положение принято с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения), а также защиты прав и свобод работников Учреждения, их родственников, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности.

2.2. Основными задачами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- формирование у работников понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики Учреждения;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования антикоррупционной политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

## 3. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

3.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем организации) которой он является.

3.1.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на процесс принятия решения и принести ущерб интересам Учреждения, общества, государства (Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273 «О противодействии коррупции»)

3.2. **Личная заинтересованность** – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения), при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде

материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

**3.3. Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача или 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.

3.3.1. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**3.4. 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 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика Коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**3.5. Организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

**3.7. 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.

**3.8. Коммерческий подкуп** – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной

организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

#### **4. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Все работники должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать его принципы и требования.

4.2. Принципы и требования настоящего Положения распространяются на контрагентов, представителей и работников Учреждения, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

4.3. Работодатель отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

4.4. Все финансовые операции осуществляются государственным казенным учреждением Краснодарского края «Централизованная бухгалтерия министерства физической культуры и спорта Краснодарского края».

4.4.1. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражаться в бухгалтерском учете Учреждения, задокументированы и доступны для проверки.

4.5. В Учреждении согласно трудовой функции экономист и менеджер по закупкам несут персональную ответственность за предоставление полной и достоверной информации в установленные применимым законодательством сроки, искажение или фальсификация документов (отчетности) строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

4.6. Учреждение обеспечивает наличие процедур по проверке посредников, партнеров и иных лиц для предотвращения и/или выявления описанных выше нарушений в целях минимизации и пресечения рисков вовлечения в коррупционную деятельность.

4.7. Учреждению запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров или иных лиц для совершения каких-либо действий, противоречащих принципам и требованиям настоящего Положения или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

#### **5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. В основу антикоррупционной деятельности Учреждения положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных нарушений:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

5.3. Система мер противодействия коррупции основывается на основных ключевых принципах:

1) **Принцип соответствия** антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам:

соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

2) **Принцип личного примера** администрации Учреждения:

ключевая роль администрации Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции, подавая пример своим поведением.

3) **Принцип вовлеченности работников:**

активное участие работников Учреждения независимо от должности в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4) **Принцип нулевой толерантности:**

неприятие в Учреждении коррупции в любых формах и проявлениях.

**5) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:**

разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, администрации и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

**6) Принцип периодической оценки рисков:**

в Учреждении на периодической основе осуществляется выявление и оценка коррупционных рисков, характерных для деятельности Учреждения в целом и для отдельных ее подразделений в частности.

**7) Принцип эффективности антикоррупционных процедур:**

применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и дают значимый результат.

**8) Принцип обязательности проверки контрагентов:**

в Учреждении на постоянной основе осуществляется проверка контрагентов на предмет их терпимости к коррупции, в том числе осуществляется проверка наличия у них собственных антикоррупционных мероприятий или политик, их готовность соблюдать требования антикоррупционной политики и включать в договоры антикоррупционные условия (оговорки), а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения деятельности и предотвращения коррупции.

**9) Принцип публичности и открытости работы:**

учреждение содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики на практике, информирования контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

**10) Принцип ответственности и неотвратимости наказания:**

неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 администрации Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

**11) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга:**

в связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Учреждение регулярно осуществляет мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение и исполнение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

5.4. Соблюдение Работниками принципов и требований настоящего Положения учитывается при формировании кадрового резерва для

выдвижения на вышестоящие должности, а так же при наложении дисциплинарных взысканий.

5.5. Учреждение размещает настоящее Положение в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящего Положения всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

## **6. ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

6.1. Директор Учреждения или лицо его замещающее является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Учреждении.

6.2. Директор Учреждения или лицо его замещающее утверждает положение о комиссии по противодействию коррупции, ответственную за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении, в обязанности которой входит:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Учреждении;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Учреждении;
- разработка и представление на утверждение директору Учреждения или лицу его замещающему проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно – розыскные мероприятия;



- участие в организации антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов для директора Учреждения или лица его замещающего.

## 7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех работников Учреждения или специальными, т.е. устанавливаться для отдельных категорий работников.

### 7.2 Общие обязанности работников:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить правонарушение или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах и от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо ответственное за реализацию антикоррупционной политики, администрацию Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения антикоррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

- администрации Учреждения;
- лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

7.4. Общие и специальные обязанности включаются в перечень трудовых функций в трудовом договоре.

7.5. Директор Учреждения или лицо его замещающее имеет право применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение, при условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре.

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

7.7. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами

7.8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.9. На официальном сайте Учреждения организовать раздел «обращения граждан», который позволяет доступно и конфиденциально направить информацию о фактах взяточничества, так же можно направлять информацию по оптимизации антикоррупционных мероприятий.

7.10. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо, если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или отказать в посредничестве для взяточничества, в том числе, если в результате такого отказа возникла упущенная выгода или не были получены другие конкурентные преимущества.

7.11. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

7.12. По каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции иницируется служебная проверка.

7.13. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

8.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

8.2. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.4. По итогу работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

8.4.1. По итогу работы Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- временное отстранение работника от должности; если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе директора или лица его замещающего за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.4.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

8.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существенных обстоятельств.

8.5.1. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

8.6. Учреждение требует от своих Работников соблюдения настоящего Положения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

## **9. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ**

9.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является специалист отдела кадров, входящий в состав комиссии по противодействию коррупции Учреждения.

9.2. Сведения рассматриваются коллегиально в комиссии по противодействию коррупции, с привлечением директора, заместителей директора и специалистов Учреждения

## **10. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

10.1. В процессе работы должен осуществляться регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

10.2. Основными направлениями антикоррупционной экспертизы является:

- обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов Учреждения;
- изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- изучение и анализ принимаемых мер по противодействию коррупции в Учреждении;
- анализ публикаций о коррупции в средствах массовой информации.

10.3. Комиссия по противодействию коррупции ежегодно представляет Учреждению соответствующий отчет.

10.4. В Положение вносятся изменения и дополнения, если по

результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий.

10.5. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство по противодействию коррупции, а также по представлению предложений.