|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ:  Директор МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Соколов  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ**

в муниципальном бюджетном учреждении

«Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»

г.Батайск

1.Общее положение

Антикоррупционная политика в муниципальном бюджетном учреждении «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» (далее – Учреждение) разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

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

1.1. Основными целями Антикоррупционной политики Учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;

- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;

- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

1.2.          Основные задачи Антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;

- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;

- обеспечение ответственности работников за коррупционные проявления.

**2.**     **Используемые понятия и определения**

2.1. 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 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. 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.

2.3. 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.

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

2.5. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**3. Основные принципы Антикоррупционной политики**

 Антикоррупционная политика Учреждения основана на следующих ключевых принципах:

3.1. Принцип соответствия политики  действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая антикоррупционная политика соответствует  Конституции Российской Федерации,  федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

3.2.         Принцип личного примера руководства.

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

3.3.         Принцип вовлеченности работников.

В Учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно их привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4.         Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В Учреждении разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

3.5.         Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В Учреждении применяют такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.6.         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 руководства за реализацию настоящей Антикоррупционной политики.

3.7.         Принцип постоянного контроля.

В Учреждении регулярно осуществляется контроль эффективности внедрения антикоррупционных процедур, а также за их исполнением.

**4.**        **Область применения Антикоррупционной политики и**

**круг, лиц попадающих под ее действие**

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

**5. Ответственные за реализацию Антикоррупционной политики**

5.1. Ответственным за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения является директор Учреждения:

- организует работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении в соответствии с Антикоррупционной политикой Учреждения;

- организует разработку проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию перечня антикоррупционных мероприятий, определенных Антикоррупционной политикой Учреждения.

**6.**     **Установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)**

В целях предупреждения и противодействия коррупции Учреждение планирует реализовать следующий перечень антикоррупционных мероприятий:

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятие** |
| Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения  (Приложение № 2) |
| Разработка и внедрение положения о конфликте интересов (Приложение № 4) |
| Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства  ( Приложение № 5) |
| Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки |
| Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников Учреждения и их обязанностей в должностные инструкции |
| Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур | Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений |
| Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и  порядка рассмотрения таких сообщений |
| Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов |
| Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций |
| Обучение и информирование работников | Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении |
| Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы | Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции (Приложение №1) |

В качестве приложения к Антикоррупционной политике Учреждения утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий (Приложение № 3).

**7. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики**

7.1. В Учреждении требуется соблюдение работниками Антикоррупционной политики, при соблюдении процедур информирования работников о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Антикоррупционной политикой Учреждения и локальными нормативными актами, касающимися предупреждения и противодействия коррупции, изданными в Учреждении.

7.2. Работники Учреждения,  независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.3. К мерам ответственности за коррупционные проявления в Учреждении относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии законодательством Российской Федерации.

**8. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

Сотрудничество МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»» с правоохранительными органами осуществляется в следующих формах:

8.1 Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

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

8.3 Принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

**9.**     **Порядок пересмотра и внесения изменений**

**в Антикоррупционную политику**

При изменении законодательства Российской Федерации, либо выявлении недостаточно эффективных положений Антикоррупционной политикой Учреждения она может быть пересмотрена и в неё могут быть внесены изменения и дополнения.

Работа по актуализации Антикоррупционной политики Учреждения осуществляется по поручению директора МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска».

Приложение 4

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного учреждения**

**«Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»**

I. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» (далее - Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

        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 Учреждения) которой он является.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=37FEFCD8492E9985FB39E44EFA4EA7B7F2F925545FC58D30C8091E8D59F1C78C9092DB339630C8FBu4zCG) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

II. Основные принципы предотвращения

и урегулирования конфликта интересов

4. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=37FEFCD8492E9985FB39E44EFA4EA7B7F2F925545FC58D30C8091E8D59uFz1G) Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов

работником учреждения и его урегулирования

6. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

7. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

8. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

9. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде [декларации](#Par121) о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- при возникновении конфликта интересов.

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

IV. Возможные способы

разрешения возникшего конфликта интересов

11. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Учреждения.

12. Руководитель Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

14. Формы урегулирования конфликта интересов:

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, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=37FEFCD8492E9985FB39E44EFA4EA7B7F2F925545FC58D30C8091E8D59uFz1G) Российской Федерации;

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

- увольнение работника Учреждения в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=37FEFCD8492E9985FB39E44EFA4EA7B7F2F925545FC58D30C8091E8D59F1C78C9092DB339630C9F5u4z2G) Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника Учреждения в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=37FEFCD8492E9985FB39E44EFA4EA7B7F2F925545FC58D30C8091E8D59F1C78C9092DB339E38uCzFG) Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

15. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

16. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждению.

V. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием

и урегулированием конфликта интересов

17. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения 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.

Приложение 5

**Правила, регламентирующие вопросы обмена**

**деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

**Подарки и представительские расходы**

1. Подарки, которые работники от имени МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска», могут получать от других лиц и организаций:

1) быть прямо связаны с законными целями деятельности МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»;

2) быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши; стоимость подарка не может превышать 3 000 (Три тысячи) рублей;

3) расходы должны быть согласованы с директором МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»; не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

4) не создавать репутационного риска для МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска», работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках;

5) не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Уставу и другим внутренним документам МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска», нормам применимого законодательства.

2. Не допускаются подарки от имени МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска», его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

Приложение 6

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке информирования работниками работодателя**

**о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»**

1. Настоящее Положение определяет порядок информирования работодателя работниками о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

работники Учреждения - физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;

уведомление - сообщение работника Учреждения об обращении к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном [законе](consultantplus://offline/ref=A670AAA047C9DCEFD4E69C430C9C2A9FAC0B00D65CBEF64C6DF3280735G2n2G) от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

3. Работники обязаны информировать работодателя обо всех случаях обращения к ним лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4. В случае поступления к работнику Учреждения обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений указанный работник Учреждения обязан незамедлительно устно уведомить работодателя. В течение одного рабочего дня работник учреждения обязан направить работодателю уведомление в письменной форме.

При невозможности направить уведомление в указанный срок (в случае болезни, командировки, отпуска и т.д.) работник Учреждения направляет работодателю уведомление в течение одного рабочего дня после прибытия на рабочее место.

5. В уведомлении должны содержаться следующие сведения:

фамилия, имя, отчество уведомителя, контактный телефон, а также иная информация, которая, по мнению уведомителя, поможет установить с ним

контакт;

замещаемая должность;

обстоятельства, при которых произошло обращение в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

известные сведения о лице (физическом или юридическом), выступившем с обращением в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

изложение сути обращения (дата и место обращения, к совершению какого действия (бездействия) происходит склонение, предложенная выгода, предполагаемые последствия, иные обстоятельства обращения);

сведения о лицах, имеющих отношение к данному делу, и свидетелях, если таковые имеются;

сведения об информировании органов прокуратуры или других государственных органов об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (при наличии);

иные известные сведения, представляющие интерес для разбирательства по существу;

подпись уведомителя;

дата составления уведомления.

6. Работодатель рассматривает уведомление и передает его в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в учреждения, для регистрации в [журнале](#Par99) регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - журнал) в день получения уведомления.

Анонимные уведомления передаются в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в организации, для сведения.

Анонимные уведомления регистрируются в журнале, но к рассмотрению не принимаются.

7. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.

8. С целью организации проверки работодатель в течение трех рабочих дней создает комиссию по проверке факта обращения в целях склонения работника организации к совершению коррупционных правонарушений (далее - комиссия).

9. Персональный состав комиссии (председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии) назначается работодателем и утверждается приказом Учреждения.

10. 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.

11. Результаты проверки комиссия представляет работодателю в форме письменного заключения в трехдневный срок со дня окончания проверки.

12. В заключении указываются:

состав комиссии;

сроки проведения проверки;

составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;

подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления;

причины и обстоятельства, способствовавшие обращению в целях склонения работника учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

13. В случае подтверждения наличия факта обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений комиссией в заключение выносятся рекомендации работодателю по применению мер по недопущению коррупционного правонарушения.

Работодателем принимается решение о передаче информации в органы прокуратуры.

14. В случае, если факт обращения в целях склонения работника Учреждения к совершению коррупционных правонарушений не подтвердился, но в ходе проведенной проверки выявились признаки нарушений требований к служебному поведению либо конфликта интересов, материалы, собранные в ходе проверки, а также заключение направляются для рассмотрения на заседании общественного (наблюдательного, попечительского) совета (при наличии) и принятия соответствующего решения, а также представляются работодателю для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в течение двух рабочих дней после завершения проверки.

Приложение №1

к Антикоррупционной политике

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по противодействию коррупции**

**Муниципального бюджетного учреждения**

**«Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»**

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по противодействию коррупции (далее – Положение о комиссии) Муниципального бюджетного учреждения «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, закона о противодействии коррупции, и в соответствии с иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение о комиссии определяет задачи, цели, порядок образования, работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции (далее – Комиссия) в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» (далее – учреждение).

**2. Основные задачи Комиссии**

2. Основными задачами Комиссии являются:

2.1. выявление и устранение причин и условии порождающих коррупцию;

2.2. выработка соответствующих механизмов защиты от возникновения коррупции;

2.3. содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, а также при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

2.4. организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников учреждения;

2.5. подготовка предложений по совершенствованию правового регулирования вопросов противодействия коррупции.

**3. Цели создания Комиссии**

3.1. Предупреждение коррупционных правонарушений в учреждении;

3.2. Снижение коррупционных рисков и своевременное обнаружение причин и условий возникновения и распространение коррупции;

3.3. Повышения эффективности функционирования учреждения за счет снижения рисков проявления коррупции;

3.4. Правовое воспитание в целях формирования нетерпимого отношения к коррупции в учреждении;

3.5. Минимизация рисков вовлечения учреждения в коррупционную деятельность.

**4. Основные принципы противодействия коррупции**

4.1. Признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

4.2. Законность;

4.3 Публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

4.4. Неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

4.5. Комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;

4.6. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

4.7. Сотрудничество государства с институтами гражданского общества, и физическими лицами.

**5. Порядок формирования комиссии**

5.1. Состав Комиссии утверждается Локальными актами учреждения.

5.2 Комиссия формируется в составе председателя комиссии, его заместителей, секретаря и членов Комиссии.

5.3 Председателем Комиссии по должности может являться руководитель учреждения.

5.4. Участие в работе Комиссии осуществляется на общественных началах.

5.5 На заседания Комиссии могут быть приглашены представители, исполнительных органов государственной власти города Батайска.

**6. Полномочия Комиссии**

6.1. Разрабатывает меры по противодействию коррупции, а также по устранению причин и условий, порождающих коррупцию.

6.2. Разрабатывает рекомендации по организации антикоррупционного просвещения сотрудников учреждения.

6.3. Подготавливает предложения по внесению изменений в локальные нормативные акты в области противодействия коррупции;

6.4. Осуществляет планирование мероприятий по противодействию коррупции.

6.5. Контролирует обеспечение выполнения плана мероприятий по

противодействию коррупции.

6.6. Анализирует проведённые результаты антикоррупционной экспертизы.

6.8. Систематизирует информацию, поступающую в Комиссию, связанную с коррупционными действиями сотрудников учреждения.

**7. Порядок работы комиссии**

7.1. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Российской Федерации, законодательством о противодействии коррупции и настоящим Положением о комиссии.

7.2. Заседание комиссии возглавляет председатель комиссии, или по его поручению заместитель председателя комиссии.

7.3. Заседание Комиссии проводиться не реже одного раза в год.

При необходимости по решению председателя комиссии или по решению заместителя председателя комиссии, могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

7.4. Заседания комиссии соответствует принципу открытости. Однако при необходимости в целях обеспечения конфиденциальности в ходе рассмотрения соответствующих вопросов председателем комиссии или по его назначению заместителем председателя комиссии может быть принято решение о проведении закрытого заседания комиссии на котором имеют право присутствовать только определённые лица.

7.5. Решения комиссии оформляются протоколом.

7.6. Председатель комиссии:

7.6.1. осуществляет организацию деятельности комиссии;

7.6.2. утверждает план работы комиссии;

7.6.3. утверждает повестку дня очередного заседания комиссии;

7.6.4. осуществляет руководство в пределах своих полномочий;

7.6.5. представляет комиссию в отношениях с исполнительными органами государственной власти и учреждениями, относящимся к компетенции комиссии.

7.7. Секретарь комиссии:

7.7.1. готовит план работы комиссии;

7.7.2.  формирует повестку дня заседания;

7.7.3. подготавливает информацию к заседанию;

7.7.4. ведет протокол заседания комиссии;

7.7.5. информирует участников заседания комиссии о месте, времени проведения и повестке дня заседания комиссии, обеспечивает их необходимыми материалами.

7.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов.

7.8. На период временного отсутствия председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

7.9. На период временного отсутствия секретаря комиссии его обязанности возлагаются на одного из членов комиссии по назначению председателя или заместителя председателя комиссии.

7.10. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно.

Передача полномочий члена комиссии другому лицу не допускается. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они обязаны изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

**8. Заключительное положение**

Положение вступает в силу с момента утверждения Антикоррупционной политики.

Приложение №1

к Положению о комиссии

по противодействию коррупции

МБУ «Центр физкультурно-

массовой работы города Батайска»

СОСТАВ

комиссии по противодействию коррупции в учреждении

Соколов Владимир Вячеславович - Директор МБУ «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска» - председатель комиссии;

Пирова Арина Романовна - Ведущий администратор - секретарь комиссии;

Гранкина Лидия Владимировна - Главной бухгалтер - член комиссии;

Антипенко Надежда Михайловна - Ведуший инспектор по кадрам - член комиссии;

Кабарова Антонина Владимировна - Инструктор по спорту - член комиссии;