

Антикоррупционная политика
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Удомельская спортивная школа»

I. Общие положения

1.1 Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2 Настоящее антикоррупционная политика (далее - Политика) является локальным актом **Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Удомельская спортивная школа»**, подведомственной **администрация Удомельского городского округа** (далее - Организация).

1.3 Основными целями Политики:

- исполнение требования статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции;
- формирование у работников Организации независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания Политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- создание локальной нормативной базы, регламентирующей деятельность Организации в сфере противодействия коррупции.

1.4 Основными задачами Политики:

- определение и закрепление обязанностей работников Организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- установление перечня реализуемых Организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);
- закрепление ответственности работников Организации за несоблюдение требований Политики.

II. Основные термины и определения

2.1. В целях настоящей Антикоррупционной политики применяются следующие термины и определения:

антикоррупционная политика – утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и

конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности учреждений;

аффилированные лица - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

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 (в том числе, когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

Закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Законодательство о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Тверской области и муниципальные правовые акты;

карта коррупционных рисков – представленный в табличном формате перечень коррупционно-опасных функций, типовых ситуаций, возникающих при их реализации, должностей в учреждении, исполнение обязанностей по которым предполагает участие работника учреждения в реализации функций, включенных в перечень, степень риска и меры по минимизации (устранению) коррупционного риска;

комиссия - комиссия по противодействию коррупции;

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);

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);

контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

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;

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) работником (представителем организации) 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 работник (представитель организации) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

организация - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Удомельская спортивная школа»,

официальный сайт – сайт организации в информационно телекоммуникационной сети «Интернет», содержащий информацию о деятельности организации, электронный адрес, которого включает доменное имя, права на которое принадлежат организации;

план противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый руководителем организации документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции; предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных локальными нормативными актами организации, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин 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:

- 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.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

руководитель учреждения – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тверской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа;

III. Основные принципы противодействия коррупции в МБУ ДО УСШ

Деятельность по противодействию коррупции в МБУ ДО УСШ осуществляется на основании следующих основных принципах:

3.1 Принцип соответствия Политики действующему законодательству и общепринятым нормам:

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

3.2 Принцип личного примера руководства МБУ ДО УСШ:

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

3.3 Принцип вовлеченности работников:

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

3.4 Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции:

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения МБУ ДО УСШ, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом

существующих в деятельности данной МБУ ДО УСШ коррупционных рисков.

3.5 Принцип эффективности антикоррупционных процедур:

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

3.6 Принцип ответственности и неотвратимости наказания:

Неотвратимость наказания для работников МБУ ДО УСШ вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства МБУ ДО УСШ за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7 Принцип открытости:

Информирование о принятых в МБУ ДО УСШ антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.8 Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга:

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

IV. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под её действие

4.1 Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники МБУ ДО УСШ, находящиеся с ней 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, вступающих с МБУ ДО УСШ в гражданско-правовые отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых с такими лицами.

V. Подразделения/должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1 Директор Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в МБУ ДО УСШ.

5.2 Директор МБУ ДО УСШ исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры МБУ ДО УСШ назначает подразделение/должностное лицо (лиц), ответственное за реализацию настоящей антикоррупционной политики в пределах их полномочий.

5.3 В целях выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции, выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию во всех ее проявлениях, повышения эффективности функционирования МБУ ДО УСШ за счет снижения рисков проявления коррупции, в МБУ ДО УСШ может быть образован коллегиальный орган – комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

VI. Обязанности работников МБУ ДО УСШ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также подразделений/лиц, ответственных за реализацию Политики

6.1 Работники МБУ ДО УСШ при выполнении своих должностных функций обязаны:

- руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать её принципы и требования;
- руководствоваться интересами МБУ ДО УСШ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МБУ ДО УСШ;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МБУ ДО УСШ;
- пресекать возникший (реальный) и предотвращать потенциальный конфликт интересов;
- незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать работодателя/лицо, ответственное за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами МБУ ДО УСШ или иными лицами;
- сообщить работодателю/лицу, ответственному за реализацию Политики о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- ежегодно ознакомляться под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Организации;
- ежегодно заполнять декларацию о конфликте интересов;

6.2 Основные обязанности подразделений/лиц, ответственных за реализацию Политики:

- подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в МБУ ДО УСШ;
- подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в МБУ ДО УСШ;
- разработка и представление на утверждение директора МБУ ДО УСШ проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- 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 или иными лицами;
- незамедлительно доводить до сведения директора МБУ ДО УСШ информацию о приеме и рассмотрении сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;
- организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;
- оказание содействия своему учредительному органу, уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности МБУ ДО УСШ по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация мероприятий по антикоррупционному просвещению работников;
- индивидуальное консультирование работников;
- организация антикоррупционной пропаганды;
- проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в МБУ ДО УСШ и подготовка соответствующих отчетных материалов для директора МБУ ДО УСШ;

VII. Основные мероприятия по предупреждению коррупции в МБУ ДО УСШ

7.1 Нормативное обеспечение деятельности МБУ ДО УСШ в сфере противодействия коррупции, нормативное закрепление стандартов поведения:

- принятие плана реализации антикоррупционных мероприятий;

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО УСШ;

- разработка и принятие положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

- разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью МБУ ДО УСШ, антикоррупционной оговорки.

7.2 Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур в МБУ ДО УСШ:

- определение подразделений/должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции;

- введение процедуры информирования работниками работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);

- введение процедуры информирования работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами МБУ ДО УСШ или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.);

- введение процедуры информирования работниками работодателя/лица, ответственного за реализацию Политики о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности МБУ ДО УСШ, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

7.3 Обучение и информирование работников:

- ознакомление работников при заключении трудового договора под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами МБУ ДО УСШ, касающимися противодействия коррупции;

- ежегодное ознакомление работников под подпись с настоящей антикоррупционной политикой, а также иными локальными нормативными актами МБУ ДО УСШ, касающимися противодействия коррупции;

- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

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

7.4 Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита МБУ ДО УСШ требованиям Политики:

- 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.

7.5 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.

7.6 Создание на официальном сайте МБУ ДО УСШ в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" раздела по противодействию коррупции и наполнение данного раздела.

VIII. Выявление и урегулирование конфликта интересов

8.1 Политикой устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в МБУ ДО УСШ:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме 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, путём заполнения декларации о конфликте интересов.

8.2 В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Организации должен соблюдать обязанности предусмотренные пунктом 6.1 настоящей Политики.

8.3 Лицом, ответственным за приём сведений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов, а также деклараций о конфликте интересов (далее – Ответственное лицо) является лицо, ответственное за реализацию Политики.

8.4 Раскрытие конфликта интересов работником (претендентом на работу) осуществляется в письменной форме путем направления уведомления на имя работодателя. Также допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме Ответственному лицу с последующей фиксацией в письменном виде.

В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

8.5 Ответственное лицо регистрирует в журнале регистрации (который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати МБУ ДО УСШ) полученное уведомление о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов и осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам предварительного рассмотрения уведомления.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

8.6 Информация, изложенная в заключении, незамедлительно доводится до сведения директора МБУ ДО УСШ, который принимает одно из следующих решений.

8.6.1 В случае выявления фактов, свидетельствующих о нарушении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, директора МБУ ДО УСШ может применить способ (способы) урегулирования конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника МБУ ДО УСШ 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 возникшим конфликтом интересов;

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

- увольнение работника из МБУ ДО УСШ по инициативе работника;

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБУ ДО УСШ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.6.2 Направить в Комиссию для всестороннего рассмотрения поступившей информации о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов.

8.6.2.1 Цели, полномочия, порядок образования, работы и состав Комиссии определяются локальными актами МБУ ДО УСШ.

Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения. Если член Комиссии является заинтересованным лицом, такой член Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

8.6.2.2 На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника (работников) и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

Информация проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для МБУ ДО УСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

- рассматриваемая ситуация не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и предложить использовать способы его разрешения, в том числе указанные в разделе 8.6.1 Политики.

8.6.2.3 Вопросы о нарушении антикоррупционного законодательства со стороны директора МБУ ДО УСШ рассматриваются на заседаниях комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов учредительного органа МБУ ДО УСШ.

8.6.2.4 Члены Комиссии и лица, участвовавшие в заседании Комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

8.6.2.5 Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в заседании. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Организации.

8.6.2.6 Копия протокола Комиссии, либо выписка из него (в случае, если на заседании Комиссии рассматривались также иные вопросы), заверенная подписью секретаря Комиссии и печатью МБУ ДО УСШ, вручается работнику, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, под подпись или направляется заказным письмом с уведомлением по указанному им адресу.

Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

8.7 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника, его родственников или свойственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры, а также братья и сестры, родители, дети супругов и супруги детей) и друзей.

8.8 Учредительный орган Организации незамедлительно уведомляется об итогах урегулирования возникшего конфликта интересов.

IX. Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

9.1 Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

9.2 Организация принимает на себя публичное обязательство сообщать своему учредительному органу, в соответствующие контрольно-надзорные и правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых МБУ ДО УСШ (работникам МБУ ДО УСШ) стало известно.

9.3 МБУ ДО УСШ принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в контрольно-надзорные или правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

9.4 Сотрудничество с контрольно-надзорными и правоохранительными органами также проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности МБУ ДО УСШ по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

9.5 Руководству МБУ ДО УСШ и её работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании контрольно-надзорными и правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в контрольно-надзорные и правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы контрольно-надзорных и правоохранительных органов к данной работе привлекаются специалисты в соответствующей области права.

9.6 Руководство и работники МБУ ДО УСШ не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных и правоохранительных органов.

X. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

10.1 В соответствии со ст. 13 Федерального закона № 273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2 Директор МБУ ДО УСШ, подведомственной органу местного самоуправления муниципального образования Тверской области, несет персональную ответственность, в том числе, перед этим органом за принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в МБУ ДО УСШ.

10.3 Работники МБУ ДО УСШ, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Политики.

10.4 В случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

XI. Порядок пересмотра и внесения изменений

11.1 МБУ ДО УСШ осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации Политики. Должностные лица, на которые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют директору Организации соответствующий отчет, на основании которого в настоящую Политику могут быть внесены изменения и дополнения.

11.2 Пересмотр принятой антикоррупционной политики в МБУ ДО УСШ может проводиться в случае внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство Российской Федерации или Тверской области о противодействии коррупции.