| | |
|---|---|
| **СОГЛАСОВАНО** | **УТВЕРЖДАЮ** |
| Председатель Совета | Директор |
| трудового коллектива | МБУ «БИ «Орский» |
| МБУ «БИ «Орский» | _____ С.В. Каменев |
| _____ А.Е. Бондаренко | «27» декабря 2013 г. |
| «27» декабря 2017 г. | М.П. |

**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА**
**муниципального бюджетного учреждения**
**«Бизнес-инкубатор «Орский»**

## I. Общие положения

1.1. Настоящая Политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в муниципальном бюджетном учреждении «Бизнес-инкубатор «Орский» (далее – Учреждение).

1.2. Определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции, меры предупреждения коррупционных правонарушений, а также закрепляет стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Учреждения.

1.3. Для целей настоящего документа используются следующие основные понятия:

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

1.3.2. Антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность по выявлению и описанию коррупционных факторов, относящихся к действующим правовым актам и их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов.

1.3.3. Коррупция - принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников имущественных благ, а также извлечение преимуществ лицами, замещающими должности в Учреждении, с использованием своих должностных полномочий и, связанных с ними возможностей. Подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ.

1.3. 4. Коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

1.3.5. Предупреждение коррупции - деятельность Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

1.3.6. Стандарты, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников – это нормы поведения работников, воплощающие в себе основные ценности Учреждения и устанавливающие обязательные для всех работников этические требования.

Стандарты поведения устанавливают ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

1.3.7. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами

Учреждения, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этого Учреждения.

1.4. Настоящая Политика разработана с учетом следующих документов:

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- "Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции";
- "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Устав муниципального бюджетного учреждения «Бизнес-инкубатор «Орский».

## II. Основные принципы противодействия коррупции в Учреждении

2. Противодействие коррупции в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

2.1. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам.

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

2.2. Принцип личного примера руководства.

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

2.3. Принцип вовлеченности работников.

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

2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данном Учреждении коррупционных рисков.

2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

2.6. 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

2.7. Принцип открытости деятельности Учреждения

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

2.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга

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

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

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

3.2. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- 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 или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- руководствоваться в своей деятельности настоящей Политикой, а также Кодексом этики муниципального бюджетного учреждения «Бизнес-инкубатор «Орский».

3.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае, если от имени или в интересах Учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к Учреждению могут быть применены меры ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к Учреждению не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение Учреждение.

3.4. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений назначается приказом руководителя.

## IV. Перечень антикоррупционных мероприятий

4. Предупреждение коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

| № п/п | Наименование мероприятия |
|---|---|
| **1. Меры по нормативному обеспечению противодействия коррупции** | |
| *1.1. Совершенствование механизмов антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов* | |
| 1.1.1. | Проведение анализа на коррупционность проектов нормативно-правовых актов и распорядительных документов Учреждения |
| 1.1.2 | Экспертиза действующих нормативно-правовых актов Учреждения, подлежащих проверке на коррумпированность |

| | |
|---|---|
| 1.1.3. | Формирование пакета документов по действующему законодательству, необходимого для организации работы по предупреждению коррупционных проявлений |
| *1.2. Разработка системы мер, направленных на совершенствование осуществления руководства учреждением* | |
| 1.2.1. | Проведение оценки должностных обязанностей работников, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску коррупционных проявлений |
| 1.2.2. | Усиление персональной ответственности работников за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий и за другие проявления бюрократизма |
| 1.2.3. | Ежегодное рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с коррупцией на заседаниях совета трудового коллектива. Приглашение на совещания работников правоохранительных органов. |
| **2. Меры по совершенствованию управления в целях предупреждения коррупции** | |
| *2.1. Организация информационного взаимодействия в целях предупреждения коррупции* | |
| 2.1.1. | Информационное взаимодействие руководителя Учреждения с подразделениями правоохранительных органов, занимающихся вопросами противодействия коррупции. |
| *2.2. Совершенствование организации деятельности учреждения по размещению муниципальных заказов* | |
| 2.2.1. | Обеспечение систематического контроля за выполнением условий муниципальных контрактов. |
| 2.2.2. | Контроль за целевым использованием бюджетных средств в соответствии с муниципальными контрактами |
| 2.3. *Регламентация использования имущества и ресурсов учреждения* | |
| 2.3.1. | Организация контроля, за использованием средств местного бюджета, муниципального имущества, финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения, в том числе:<br>- законности формирования и расходования внебюджетных средств;<br>- распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. |
| *2.4. Обеспечение прав граждан на доступность к информации о системе образования в учреждении* | |
| 2.4.1. | Использование телефона «горячей линии» и прямых телефонных линий с руководством Учреждения целях выявления фактов вымогательства, взяточничества и других проявлений коррупции, а также для более активного привлечения общественности к борьбе с данными правонарушениями. Организация личного приема граждан администрацией учреждения. |
| *2.5. Совершенствование деятельности сотрудников учреждения* | |
| 2.5.1. | Осуществление экспертизы жалоб и обращений граждан, поступающих через системы общего пользования (почтовый ящик, телефон) на действия (бездействия) руководителей и сотрудников Учреждения с точки зрения наличия сведений о фактах коррупции и организации их проверки |

## V. Сотрудничество с правоохранительными органами

5.1. Формы сотрудничества с правоохранительными органами:

5.1.1. оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

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

5.2. Руководству Учреждения и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

## VI. Выявление и урегулирование конфликта интересов

6.1. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

Работа по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса 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.

6.2. Конфликт интересов может принимать множество различных форм.

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

6.3.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

6.3.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.3.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.3.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.4. Виды раскрытия конфликта интересов:

6.4.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.4.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.4.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.5. В деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

6.5.1. конфликт интересов между работниками и Учреждением;

6.5.2. конфликт интересов между работниками, Учреждением и контрагентами.

6.6. Возникновение конфликта интересов может быть обусловлено следующими факторами:

– несоблюдение законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, учредительных и локальных документов Учреждения;

– несоблюдение норм деловой и профессиональной этики;

– превышение полномочий руководством и работниками Учреждения;

– невыполнение обязательств какой–либо стороной договоров (сделок), заключенным Учреждением;

6.7. Указанный в п.6.6. перечень факторов не является исчерпывающим. При оценке каждой конкретной ситуации во внимание могут быть приняты и иные факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов.

6.8. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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 организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

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

6.9. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор Учреждения. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально, в составе не менее трех человек.