

Приложение
к приказу начальника
ГБУ СОК «Байконур»
от «__» _____ 20__.
№ _____

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГБУ СОК «БАЙКОНУР»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Байконур» (далее – Учреждение) (далее по тексту - Антикоррупционная политика) разработано на основании и в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- статья 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Уставом Учреждения.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

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»).

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

Взятка – получение должностным лицом 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.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в 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).

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Учреждения, 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.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Целью Антикоррупционной политики является обеспечение работы по профилактике и предупреждению коррупции в Учреждении.

2.2. Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных и иных правонарушений;
- определение основных принципов предупреждения коррупции, направлений деятельности и мер по предупреждению коррупции в Учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и предупреждение коррупции в Учреждении.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Система мер предупреждения коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики Учреждения 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 Учреждению.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

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

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

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

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

3.1.6. 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 и иных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а также общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах осуществления деятельности.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики:

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

4.1.2. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике закрепляются в данной Антикоррупционной политике, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками Учреждения.

4.2. Информирование работников о принятой в Учреждении антикоррупционной политике

4.2.1. Утвержденная Антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись.

4.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

4.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер

4.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Для реализации указанной политики в Учреждении разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

4.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

4.4.1. В Учреждении осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

4.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

4.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

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

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

4.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

4.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

4.6.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и профилактикой коррупции устанавливаются:

- настоящей Антикоррупционной политикой;

- Положением о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- должностными инструкциями работников;
- и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении.

4.6.2. Общими обязанностями работников Учреждения в связи с предупреждением и профилактикой коррупции являются следующие:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

- в письменной форме уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;

- соблюдать ограничения в части получения в связи с выполнением должностных обязанностей, не предусмотренных законодательством Российской Федерации вознаграждений (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарков от физических и юридических лиц;

- соблюдать требования к служебному поведению и положения Кодекса этики служебного поведения сотрудников ГБУ СОК «Байконур», утвержденного приказом ГБУ СОК «Байконур» №01-05/31 от 16.01.2018 г.

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в интересах или от имени ГБУ СОК «Байконур»;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБУ СОК «Байконур»;

- незамедлительно информировать лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, начальника ГБУ СОК «Байконур», органы прокуратуры или другие государственные органы о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника, лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, начальника ГБУ СОК «Байконур», органы прокуратуры или другие государственные органы о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных и иных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- соблюдать иные нормы законодательства по противодействию коррупции».

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

- руководства Учреждения;

- лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГБУ СОК «Байконур»;
- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль.

4.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

4.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и профилактикой коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

4.7. Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику Учреждения включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в Учреждении в целях предупреждения и профилактики коррупции.

5. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ

5.1. В Учреждении реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:

5.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Антикоррупционной политики о мерах по предупреждению коррупции – Антикоррупционная политика в Учреждении;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договора с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

5.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- разработка и введение Положения о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных и иных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- разработка и введение Кодекса этики и служебного поведения;
- разработка Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
- разработка и введение иных необходимых процедур.

5.1.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения коррупции в организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и предупреждения коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям антикоррупционной политики организации:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

5.1.5. В части привлечения экспертов:

- проведение внешнего аудита согласно плану проверок Учредителя;
- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер.

5.1.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по предупреждению коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере предупреждения коррупции.

5.2. Учреждение утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий.

6. КОМИССИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. С целью предупреждения коррупции в Учреждении, приказом руководителя создаётся постоянно действующая комиссия по

предупреждению коррупции, а так же разрабатывается и утверждается Положение о такой комиссии.

6.2. Деятельность комиссии включает:

- разработку и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных и иных правонарушений работниками Учреждения;
- организацию проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных и иных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных и иных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- организацию приёма сведений о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и предупреждения коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов руководителю Учреждения.

7. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

7.2. В Учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

7.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- оказание платных услуг по спортивной подготовке;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

7.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство Учреждения (начальник и заместители);
- бухгалтер;
- работники контрактной службы;
- кассир;

- руководители структурных подразделений;
- начальники отделов;
- иные работники.

7.3. В целях минимизации коррупционных рисков в Учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Учреждения по осуществлению его основных функций, установленных законодательством о физической культуре и спорте;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Учреждения по оказанию платных услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

8. ВЫЯВЛЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

8.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников – основной категории работников Учреждения - в Учреждении разрабатывается и принимается Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.3. Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения.

8.4. Деятельность Учреждения по выявлению и предотвращению конфликта интересов в Учреждении регулируется настоящей Антикоррупционной политикой, а также Положением о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности, учитывающим соответствующую специфику.

8.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

- 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 организации 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) организацией.

8.6. Общие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учёта 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.

8.7. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения:

- 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 осуществляется в письменном виде.

8.8. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.9. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- 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.

9.ВОЗМОЖНЫЕ СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

9.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в Учреждении:

9.1.1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

9.1.2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

9.1.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

9.1.4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

9.1.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.7. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

9.1.8. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

9.1.9. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

9.1.10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

9.1.11. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

9.2. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов работников при выполнении ими профессиональных обязанностей представлены в Положении о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ СОК «Байконур» и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности, утверждённом руководителем Учреждения.

10. СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения.

10.2. Настоящее Антикоррупционная политика устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников Учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

11. ОБУЧЕНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. При организации обучения работников Учреждения вопросам предупреждения и профилактики коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

11.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных и иных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам предупреждения коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и предупреждения коррупции.

11.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и предупреждения коррупции непосредственно при приёме на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением коррупции;
- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере предупреждения коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

11.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Ответственным лицом за проведение такого консультирования является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

11.5. Консультирование по частным вопросам предупреждения коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

12. Для реализации требований настоящей антикоррупционной политики на Учреждении разрабатываются, применяются (утверждаются) и исполняются следующие правовые акты.

12.1. Положение о комиссии по предупреждению коррупции в ГБУ СОК «Байконур».

12.2. Положение о порядке сообщения работниками ГБУ СОК «Байконур» о получении подарка, в связи с их должностными положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи, оценки подарка и дальнейшего использования.

12.3. Положение о конфликте интересов работников ГБУ СОК «Байконур».

12.4. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ СОК «Байконур».

12.5. План мероприятий по предупреждению коррупции ГБУ СОК «Байконур».

12.6. Памятка об уголовной ответственности за получение и дачу взятки ГБУ СОК «Байконур».

12.7. Порядок оценки коррупционных рисков деятельности ГБУ СОК «Байконур».

12.8. Положение о сотрудничестве ГБУ СОК «Байконур» с правоохранительными органами функционирующими на комплексе «Байконур» по вопросам предупреждения коррупции.

12.9. Декларация о конфликте интересов.

13. Внутренний контроль и аудит

13.1. Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ « О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.

13.2. Система внутреннего контроля Учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. При этом реализуется задача системы внутреннего контроля – обеспечения надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и обеспечения соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения. Для этого система внутреннего контроля должна учитывать требования Антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений, составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.
