

УТВЕРЖДАЮ:
Приказом № МБУ ДО РДЭЦ
от 12.08.2023г. №14-од
И.о. директора МБУ ДО РДЭЦ
Д.И. Плущина
« 12 » 2023г.

Перечень должностей МБУ ДО РДЭЦ с высоким риском коррупционного проявления

1. Общие положения

- 1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики, позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности МБУ ДО РДЭЦ и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в МБУ ДО РДЭЦ (далее – учреждение).
- 1.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности МБУ ДО РДЭЦ, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

- 2.1. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, ежегодно, в I квартале текущего календарного года.
- 2.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:
- деятельность учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);
 - выделение «критических точек» для каждого процесса и определяются те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
 - для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее: характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- 2.3. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений и разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

3. Карта коррупционных рисков

- 3.1. В Карте коррупционных рисков (далее - Карта) представлены зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия), считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению возможных коррупционных правонарушений.
- 3.2. В Карте указан перечень должностей, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасными полномочиями).

3.3. В Карте представлены типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения».

3.4. По каждой зоне повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасных полномочий) предложены меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

№	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности Учреждения	Директор, заместители директора, педагогические работники.	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Средняя	Информационная открытость учреждения. Соблюдение утвержденной Антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
2.	Принятие на работу сотрудников	Директор, секретарь	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность)	Низкая	Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности совершение коррупционных правонарушений. Проведение собеседования при приеме на работу директором.
3.	Работа со служебной информацией	Директор, заместители директора, педагогические работники, секретарь, инженер-программист.	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам.	Средняя	Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Проведение инструктажей о правилах обработки и хранения персональных данных. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений правил работы со служебной информацией.
4.	Обращения	Директор,	Нарушение установленного	Низкая	Разъяснительная работа.

	юридических и физических лиц	заместители директора, педагогические работники.	порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ.		Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений.
5.	Взаимоотношения с должностными лицами органов власти и управления, правоохранительными органами и другими организациями.	Директор, заместители директора, педагогические работники.	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Низкая	Соблюдение, утвержденной Антикоррупционной политики учреждения. Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
6.	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств, от приносящей доход деятельности.	Директор, заместители директора.	Нецелевое использование бюджетных средств и средств, от приносящей доход деятельности		Привлечение к принятию решений членов Попечительского совета. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Публикация в открытом доступе документов финансово – хозяйственной деятельности учреждения.
7.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Директор, заместители директора.	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества	Средняя	Организация работы комиссии по поступлению и выбытию активов и инвентаризационной комиссии. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.
8.	Осуществление	Директор,	Расстановка мнимых приоритетов	Средняя	Соблюдение при проведении закупок

	закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для Учреждения	заместители директора.	по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение)		товаров, работ и услуг для нужд учреждения требований по заключению договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами. Разъяснение работникам учреждения, круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; связанным с заключением
9.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Заместитель директора Педагогические работники секретарь	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах, а также в выдаваемых гражданам справках	Средняя	Система визирования документов ответственными лицами. Организационный контроль за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Рассмотрение на Комиссии по антикоррупционной политике (выборочно)
10.	Оплата труда	Директор секретарь	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. Необоснованное начисление премий.		Создание и работа комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦДО Ипатовского района. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений

11.	Проведение процедуры аттестации сотрудников Проведение оценки эффективности деятельности сотрудников	Заместитель директора, методисты	Необъективная оценка деятельности работников, завышение результативности труда, влияющее на уровень оплаты труда	Средняя	Регламентация процедур аттестации, оценки эффективности деятельности Прозрачность системы оценки
12.	Аттестация обучающихся	Педагогические работники	Скрытие доходов о предоставлении платных образовательных услуг	Средняя	Присутствие администрации учреждения на аттестационных работниках процедурах; Чёткое ведение учётно-отчётной документации
13.	Предоставление платных образовательных услуг	Педагогические работники	Скрытие доходов о предоставлении платных образовательных услуг	Средняя	Назначение ответственного лица за реализацию платных образовательных услуг; - оформление договоров; - ежегодная отчётность директора по данному направлению деятельности; - систематическое обновление
14.	Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам образовательного учреждения государственных и ведомственных наград.	Директор, заместитель директора, методисты	Необъективная оценка деятельности работников.	Средняя	Обсуждение профессиональной и трудовой деятельности кандидатов на награждение на общем собрании работников, педагогическом совете.
15.	Взаимоотношение с трудовым коллективом	Директор, заместители Директора, методисты	Возможность оказания давления на работников. Предоставление отдельным работникам покровительства, возможности карьерного роста по признакам родства, личной преданности,	Средняя	Информационная открытость учреждения. Соблюдение утвержденной Антикоррупционной политики учреждения.