

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о. директора ГБОУ РК ЦДК
№ 50-од от
19.12.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ ГБОУ РК ЦДК

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее – ГБОУ РК ЦДК), позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности ГБОУ РК ЦДК и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в ГБОУ РК ЦДК.

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности ГБОУ РК ЦДК, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками ГБОУ РК ЦДК коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды ГБОУ РК ЦДК.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава ГБОУ РК ЦДК и других локальных актов ГБОУ РК ЦДК.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности ГБОУ РК ЦДК проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе раз в два года.

На основании оценки коррупционных рисков составляется перечень коррупционно-опасных функций, и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

2.2. Оценку коррупционных рисков в деятельности ГБОУ РК ЦДК осуществляет должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений – Черкасова Наталья Ивановна, заместитель директора ГБОУ РК ЦДК.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

2.3.1. провести анализ деятельности ГБОУ РК ЦДК, выделив:

а) отдельные процессы;

б) составные элементы процессов (подпроцессы);

2.3.2. выделить «критические точки» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений);

2.3.3. составить для подпроцессов, реализация которых связана с коррупционным риском, описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

а) характеристику выгоды или преимущество, которое может быть получено работником ГБОУ РК ЦДК или ГБОУ РК ЦДК при совершении коррупционного правонарушения;

б) должности в ГБОУ РК ЦДК, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);

в) возможные формы осуществления коррупционных платежей (денежное вознаграждение, услуги, преимущества и т.д.);

2.3.4. Разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков ГБОУ РК ЦДК;

2.3.5. Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

В отношении работников ГБОУ РК ЦДК, замещающих такие должности, устанавливаются специальные антикоррупционные процедуры и требования: представление деклараций о конфликте интересов, деклараций о личной заинтересованности;

2.3.6. разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры включают:

а) проведение обучающих мероприятий для работников ГБОУ РК ЦДК по вопросам противодействия коррупции;

б) согласование с органом исполнительной государственной власти области (органом местного самоуправления), осуществляющим функции учредителя, решений по отдельным вопросам перед их принятием;

в) создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);

г) внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;

д) осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками ГБОУ РК ЦДК своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);

е) регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости;

ж) использование видео- и звукозаписывающих устройств в местах приема граждан и представителей организаций.

3. Карта коррупционных рисков

3.1. Карта коррупционных рисков (далее – Карта) содержит:

а) зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;

б) перечень должностей ГБОУ РК ЦДК, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий);

в) типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

г) меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

3.2. Карта разрабатывается должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в ГБОУ РК ЦДК в соответствии с формой указанной в приложении к настоящему Положению, и утверждается руководителем ГБОУ РК ЦДК.

3.3. Изменению карта подлежит:

а) по результатам проведения оценки коррупционных рисков в ГБОУ РК ЦДК;

б) в случае внесения изменений в должностные инструкции работников ГБОУ РК ЦДК, должности которых указаны в Карте или учредительные документы ГБОУ РК ЦДК;

в) в случае выявления фактов коррупции в ГБОУ РК ЦДК.

Приложение
к Положению об оценке
коррупционных рисков в ГБОУ РК ЦДК

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора _____ Н.И. Черкасова
« ____ » _____ 20__ года

Карта коррупционных рисков ГБОУ РК ЦДК

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные функции и полномочия)	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности Учреждения	Директор, заместитель директора	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 деятельности Учреждения. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Перераспределение функций между структурными подразделениями.
2.	Деятельность Учреждения	Специалисты, работники образовательной организации	Сбор денежных средств.	Высокая	Информационная открытость деятельности Учреждения. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Разъяснение работникам

					Учреждения положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3.	Принятие на работу сотрудников.	Директор, заместитель директора, инспектор по кадрам	Предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Учреждение.	Низкая	Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Проведение собеседования при приеме на работу в Учреждение.
4.	Работа со служебной информацией.	Директор, заместитель директора, инспектор по кадрам	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. Замалчивание информации.	Средняя	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации. Разъяснение работникам Учреждения положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5.	Работа с обращениями юридических и физических лиц.	Директор, заместитель директора, руководители структурных подразделений	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством.	Средняя	Разъяснительная работа. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений.
6.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными	Директор, заместитель директора, руководители структурных	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за	Низкая	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими

	органами и другими организациями.	подразделений	исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.		вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
7.	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.	Директор, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела	Нецелевое использование бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.	Низкая	Привлечение к принятию решений заместителя директора. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Начальник хозяйственного отдела	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 по контролю за деятельностью структурных подразделений Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
9.	Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Учреждения.	Директор, начальник хозяйственного отдела, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение), упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их	Средняя	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения требований по заключению договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами. Разъяснение работникам, связанным с заключением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.

			<p>исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфике рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договоров без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.</p>		
10.	Оплата труда.	Директор, главный бухгалтер	<p>Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник</p>	Средняя	Создание и работа комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Использование средств на оплату

			фактически отсутствовал на рабочем месте.		труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
11.	Проведение аттестации педагогических работников.	Руководители структурных подразделений	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда. Предоставление недостоверной информации.	Средняя	Комиссионное принятие решения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
12.	Зачисление обучающихся в образовательную организацию	Заместитель директора, специалисты	Предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления.	Низкая	Обеспечение открытой информации о наполняемости групп. Соблюдение нормативных документов по вопросам порядка приема в Учреждение.