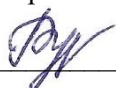


СОГЛАСОВАНО:

Председатель представительного
органа работников

 О.В.Руденко

Протокол общего собрания
трудового коллектива
№ 6 от 24.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «ЦППМиСП № 7
«Способный ребенок»

О.Ю.Ивченко

Приказ № 73-п от 24.03.2025 г.

ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи №7 «Способный ребенок»

Коррупционный риск – это возможность появления коррупционных отношений, наступления негативных последствий таких отношений.

Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции является залогом успешной антикоррупционной политики МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 7 «Способный ребенок» (далее – Центр). Он заключается в том, что разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность должны осуществляться с учетом существующих в деятельности Центра коррупционных рисков.

К факторам наступления коррупционных рисков (для того, чтобы выполнить требования надзорных органов, потребителей и руководства) следует отнести:

- неудовлетворительные условия труда руководителя учреждения образования в контексте научной организации труда;
- отсутствие делегирования полномочий и должного уровня специализации аппарата управления учреждением образования;
- низкая ресурсная обеспеченность спускаемых сверху заданий;
- неуважительное отношение общества к деятельности самого учреждения образования, негативно отражающееся и на ее руководителе.

Методика составления карты коррупционных рисков, которая представляет собой порядок проведения оценки коррупционных рисков, позволяет самостоятельно определить коррупционные риски в управлении учреждением.

Для оценки коррупционных рисков необходимо проанализировать бизнес-процессы, существующие в учреждении образования, их коррупциогенность и роль руководителя и сотрудников организации в этих бизнес-процессах.

Под бизнес-процессом понимается регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных мероприятий (операций, процедур, действий), при выполнении которых используются ресурсы внешней среды, создается ценность для потребителя и выдается ему результат.

1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ В ВИДЕ ОТДЕЛЬНЫХ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

1. Процессы в сфере взаимодействия с родителями (законными представителями)

- 1.1 Обеспечение объективности оценки качества предоставленных услуг.
- 1.2 Обеспечение эффективного взаимодействия с общественностью, родителями (лицами, их заменяющими).

2. Процессы в сфере взаимодействия с трудовым коллективом

- 2.1 Создание условий для внедрения инноваций, участия Центра в различных программах, проектах и грантах.
- 2.2 Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части.

- 2.3 Утверждение структуры и штатного расписания Центра.
- 2.4 Осуществление подбора и расстановка кадров.
- 2.5 Обеспечение этики и служебного поведения работников учреждения.
- 2.6 Принятие мер по обеспечению безопасности и охране труда
- 2.7 Создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении Центром.
- 2.8 Укрепление дисциплины труда в Центре, привлечение к дисциплинарной ответственности
- 2.9 Создание условий для непрерывного повышения квалификации работников.
- 2.10 Подготовка в Управление образования ежегодного публичного отчета о деятельности Центра.

3. Процессы в сфере распоряжения финансовыми и материальными ресурсами

- 3.1 Распоряжение бюджетными средствами, их эффективное использование.
- 3.2 Осуществление государственных (муниципальных) закупок для нужд Центра.
- 3.3 Обеспечение учета, сохранности и пополнение товарно-материальной базы.
- 3.4 Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной Уставом Центра, дополнительных источников финансовых и материальных средств со стороны благотворительных фондов/спонсоров.

4. Процессы в сфере организации и управления, а также административно-хозяйственной деятельности

- 4.1 Определение стратегий, целей и задач развития Центра.
- 4.2 Принятие Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных, нормативных актов Центра.
- 4.3 Решение административных и хозяйственных вопросов в соответствии с Уставом Центра.
- 4.4 Обеспечение эффективного взаимодействия с организациями.
- 4.5 Учет, хранение и выдача документов строгой отчетности.

5. Процессы в сфере соблюдения законодательства и взаимодействия с государственными и муниципальными органами

- 5.1 Формирование и утверждение муниципального задания для Центра.
- 5.2 Выполнение правил пожарной безопасности.
- 5.3 Выполнение санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований.
- 5.4 Обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления.

К процессам с **высоким коррупционным риском** относятся:

- создание условий для внедрения инноваций, участия Центра в различных программах, проектах и грантах;
- осуществление государственных (муниципальных) закупок для нужд Центра;
- обеспечение эффективного взаимодействия с организациями;
- осуществление подбора и расстановка кадров;
- обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления.

К процессам **со средним коррупционным риском** относятся:

- формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части;
- обеспечение учета, сохранности, и пополнения товарно-материальной базы.

II. ВЫДЕЛЕНИЕ «КРИТИЧЕСКИХ ТОЧЕК»

Критические точки – элементы, условия и этапы при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений, и в которых может быть установлен контроль для предотвращения или сокращения риска приемлемого уровня.

Для учреждения «критическими точками» являются:

- а) непрозрачность процесса;
- б) возможность принятия нескольких решений в зависимости от ситуации;
- в) возможность руководителя использовать свою власть для получения дополнительных необходимых ресурсов.

«Критические точки» в таких процессах, как «*Осуществление государственных (муниципальных) закупок для нужд Центра*» и «*Обеспечение эффективного взаимодействия с организациями*», связаны с возможностью фактического невыполнения подписанных договоров.

В рамках процесса «*Подбора и расстановки кадров*» основная проблема связана с возможностью оказания давления на работников путем расстановки кадров.

Возможные «критические точки» при «*Обеспечении эффективного взаимодействия и сотрудничества с органами государственной власти, местного самоуправления*»:

- использование служебного автомобиля для нужд управления образования;
- использование служащими проверяющих и контролирующих органов своего служебного положения для получения преференций на получение услуг в Центре детей таких служащих.

В случае с процессом «*Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)*» можно говорить о:

- непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у сотрудников Центра информации о размерах надбавок и доплат, отсутствии публичной и общедоступной отчетности формировании фонда оплаты труда;
- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации в виде наличия различных последствий (положительных или отрицательных) для сотрудников, связанных с выполнением (не выполнением) определенных действий; с отсутствием пунктов в «Положении о стимулирующих выплатах» по некоторым видам деятельности;
- использование власти в виде давления на сотрудников Центра и при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их назначение.

В случае с процессом «*Обеспечение учета, сохранности, и пополнения товарно-материальной базы*» можем говорить о:

- непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у сотрудников Центра информации о наличии и пополнении материальной базы, отсутствии публичной и общедоступной отчетности об учете и сохранности;
- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации по использованию материальной базы;
- использовании власти в виде давления на обучающихся, родителей как со стороны сотрудников Центра;
- использовании власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их целевое назначение.

-

III. ВОЗМОЖНЫЕ КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ ПРИ ДАННЫХ ПРОЦЕССАХ:

1. «*Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)*»:

- а) действия в обход норм критериев;
- б) сговор между членами комиссии;
- в) фаворитизм;
- г) фальсификация документов.

Выгоды: получение дополнительных денежных сумм отдельными сотрудниками.

2. «*Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы*»:
а) хищения и порча; б) покупка ненужного оборудования; в) манипулирование данными; г) ложные поставки; д) сговор с поставщиками.

Выгоды: приобретение оборудования для личных нужд, при сговоре с поставщиками возможны так называемые «откаты», использование имеющегося оборудования в личных целях.

IV. ДОЛЖНОСТИ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ «КЛЮЧЕВЫМИ» ДЛЯ СОВЕРШЕНИЯ КОРРУПЦИОННОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Изучив Письмо от 06.08.2013 № 12-925 «О направлении методических рекомендаций по противодействию коррупции» и Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, определили «ключевые» должности:

1. Директор учреждения. Имеет возможности злоупотребления служебным положением, получения взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. Реализует коррупционно-опасные функции: размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг; осуществление надзора и контроля.

2. Заведующий хозяйством. Имеет возможности для сговора с поставщиками, соответственно и для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц, использования учебно-материальной базы по своему усмотрению. Реализует коррупционно-опасные функции: размещение заказов на поставку товаров, выполнение хозяйственных работ; подготовка и принятие решений о распределении бюджетных средств; хранение и распределение материально-технических ресурсов.

3. Заместители директора. Имеют возможности злоупотребления служебным положением, получения взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. Реализуют коррупционно-опасные функции: выполнение работ и оказание услуг; осуществление надзора и контроля.

4. Педагоги. Имеют возможности злоупотребления служебным положением, получение взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. Имеют возможность занятий репетиторством, могут использовать в личных интересах информацию, полученную от родителей, могут быть вовлечены в коррупционные схемы, связанные с незаконным вознаграждением за выполнение только профессиональных обязанностей. Реализуют коррупционно-опасные функции: оказание услуг и выполнение работ.

МЕРЫ ПО УСТРАНЕНИЮ (МИНИМИЗАЦИИ) КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

Процесс	Подпроцессы, имеющие высокий или средний коррупционный риск	Мероприятия по минимизации коррупционных рисков
1. Взаимодействие с родителями (законными представителями)	1.2. Обеспечение объективности оценки качества предоставленных услуг	а) организация работы по контролю за деятельностью педагогических работников; б) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов; в)
2. Взаимодействие с трудовым коллективом	2.1. Создание условий для внедрения инноваций, участия Центра в различных программах, проектах, грантах	а) регламентирование процессов аттестации; б) комиссионное принятие решений; в) организация работы по контролю за деятельностью педагогического персонала; г) разъяснения ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений; д) предотвращение и урегулирование конфликта интересов
	2.2. Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части	а) регламентирование работы комиссии по распределению стимулирующих выплат; б) использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Центра; в) разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3. Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	3.1. Осуществление государственных (муниципальных) закупок для нужд Центра	а) регламентирование процессов закупочной деятельности; б) аудит закупочной деятельности; в) информационная открытость закупочной деятельности; г) работа в рамках комплексной системы финансовых правил; д) возможность обучения персонала (администрации) финансовому менеджменту; е) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов; ж) разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
4. Организация, управление,	4.1. Решение административных и хозяйственных вопросов в	а) информационная открытость деятельности Центра;

административно – хозяйственная деятельность	соответствии с Уставом Центра	б) соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Центра; в) разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений; г) обучение персонала навыкам управления учреждением, в том числе включая вопросы антикоррупционного образования; д) определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений; е) сотрудничество с правоохранительными органами; ж) предоставление администрацией Центра сведений о доходах, имуществе как своих, так и своих супругов и несовершеннолетних детей; з) использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности («одно окно», система электронного обмена информацией); и) обучение навыкам управления образовательным учреждением; к) следование принятым правилам кодекса этики и служебного положения
---	--------------------------------------	---