

Рассмотрено и принято на заседании  
общего собрания трудового коллектива  
СЮН

УТВЕРЖДАЮ  
Директор СЮН

Протокол № 2 от 14.02 2020 г.

Беленко  
« 14 » 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оценке коррупционных рисков**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Станции юных натуралистов**

**1. Общие положения**

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Станции юных натуралистов (далее – СЮН), позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности СЮН и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в СЮН.

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

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с ФЗ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учётом Рекомендаций по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава и других локальных актов СЮН.

**2. Порядок оценки коррупционных рисков**

2.1. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, один раз в 2 года.

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

2.3. Оценку коррупционных рисков в деятельности СЮН осуществляет должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

2.4. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

2.4.1. Провести анализ деятельности СЮН, выделив:

- отдельные процессы;
- составные элементы процессов (подпроцессы).

2.4.2. Выделить «критические точки» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений).

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

- характеристику выгоды или преимущество, которое может быть получено работником СЮН или СЮН при совершении коррупционного правонарушения;
- должности в СЮН, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);

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

2.4.4. Разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков СЮН (сводное описание возможных коррупционных правонарушений).

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

2.4.6. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры включают:

- проведение обучающих мероприятий для работников СЮН по вопросам противодействия коррупции;
- согласование с муниципальным образованием «Город Таганрог», осуществляющим функции учредителя, решений по отдельным вопросам перед их принятием;
- создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);
- осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками СЮН своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);
- регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости.

### **3. Карта коррупционных рисков**

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

- зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия);
- коррупционный риск (коррупционно-опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;
- должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками (с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий);
- степень риска (низкая, средняя, высока);
- меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

3.2. Карта и Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском, разрабатывается должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в СЮН, в соответствии с формой, указанной в Приложении к настоящему Положению, принимается на заседании общего собрания трудового коллектива СЮН и утверждается директором СЮН.

3.3. Изменению Карта подлежит:

- по результатам проведения оценки коррупционных рисков в СЮН (1 раз в 2 года);
- в случае внесения изменений в должностные инструкции работников СЮН, должности которых указаны в Карте, или в учредительные документы СЮН;
- в случае выявления фактов коррупции в СЮН.

**Карта коррупционных рисков и мер по их минимизации  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Станции юных натуралистов**

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия)	Коррупционный риск	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций
1.	Организация и осуществление закупок товаров, работ, услуг для СЮН	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах. Установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг.	Директор, заместитель директора по АХР	средняя	Организация работы по контролю деятельности зам. директора по АХР. Размещение на официальном сайте информации и документации о совершении сделок. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в СЮН.
2.	Приём детей в СЮН, в соответствии с нормативными документами	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления.	Директор, заместитель директора по УВР	низкая	Обеспечение открытой информации о наполняемости учебных групп. Контроль со стороны директора и заместителей директора.
3.	Принятие на работу сотрудников	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу.	Директор	низкая	Проведение собеседования при приёме на работу директором.
4.	Оплата труда	Оплата рабочего времени не в полном объёме. Оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.	Директор, главный бухгалтер	средняя	Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников СЮН. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5.	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств, от приносящей доход деятельности	Нецелевое использование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.	Директор, заместители директора	средняя	Привлечение к принятию решений представителей учредителя. Сотрудников СЮН. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в СЮН. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

6.	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, необоснованное завышение (занижение) размеров выплат стимулирующего характера и вознаграждений.	Директор, главный бухгалтер	средняя	Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера на СЮН. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оценка эффективности деятельности педагогических работников СЮН	Необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда.	Директор, заместители директора	низкая	Комиссионное принятие решения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Участие в конкурсах	Необъективная оценка достижений учащихся. Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для участия в конкурсах.	Директор, заместители директора, педагоги дополнительного образования	средняя	Комиссионное принятие решения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

#### **Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском**

1. Директор.
2. Заместители директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Педагоги дополнительного образования.