



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И КУЛЬТУРЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
"КРАЕВОЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР"
(ГБУ ДПО и К КК КУМЦ)

ПРИКАЗ

от 06.02.2020

№ 100 -П -1

г. Краснодар

Об утверждении Положения об оценке коррупционных рисков и Карты коррупционных рисков ГБУ ДПО и К КК КУМЦ

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Законом Краснодарского края от 23 июля 2009 года N 1798-КЗ "О противодействии коррупции в Краснодарском крае", в целях реализации антикоррупционной политики в государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования и культуры Краснодарского края "Краевой учебно-методический центр",

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оценке коррупционных рисков в государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования и культуры Краснодарского края "Краевой учебно-методический центр" (Приложение № 1).
2. Утвердить Карту коррупционных рисков (Приложение № 2).
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Ж.П. Романовская

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБУ ДПО и КК К КУМЦ
от 06.02.2020 № 100-П-1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке коррупционных рисков в государственном бюджетном
учреждении дополнительного
профессионального образования и культуры Краснодарского края
"Краевой учебно-методический центр"

1. Общие положения и понятия

1.1. Оценка коррупционных рисков – важнейший элемент антикоррупционной политики ГБУ ДПО и К КК КУМЦ (далее–Учреждение), позволяющий рационально использовать ресурсы, направляемые на осуществление мероприятий по профилактике коррупции в Учреждении.

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков:

под идентификацией коррупционного риска понимается процесс определения "критических точек" (процесс, при реализации которого создаются объективные возможности для совершения работниками коррупционных правонарушений) и возможных коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками организации в каждой "критической точке";

анализ коррупционного риска – процесс понимания природы коррупционного риска и возможностей для его реализации посредством выявления наиболее вероятных способов совершения коррупционного правонарушения ("коррупционных схем") и определения должностей или полномочий, критически важных для реализации каждой "коррупционной схемы";

ранжирование коррупционных рисков – процесс определения уровня значимости каждого коррупционного риска с учетом возможного ущерба в случае реализации коррупционного риска и вероятности реализации коррупционного риска, а также их последующее ранжирование по степени значимости.

1.3. Таким образом, коррупционный риск – это возможность совершения работником Учреждения, а также иными лицами от имени или в интересах Учреждения коррупционного правонарушения.

1.4. Настоящее Положение разработано с учетом "Рекомендаций по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации" (утв.

Минтрудом России), локальных актов Учреждения по вопросам противодействия коррупции.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности Учреждения проводится не только на стадии разработки антикоррупционной политики, но и после ее утверждения на регулярной основе. 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 Учреждения осуществляет лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

- а) подготовительный этап осуществление анализа деятельности Учреждения;
- б) выделение "критических точек" при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений:
наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, структурному подразделению Учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с Учреждением;
взаимодействие работника (группы работников) Учреждения с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешного функционирования Учреждения в целом;
- в) формирование перечня должностей работников Учреждения, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в "критической точке";
- г) ранжирования коррупционных рисков: оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости;
- г) разработка на основании проведенного анализа карты коррупционных рисков Учреждения (сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений);
- д) разработка комплекса мер по минимизации коррупционных рисков: подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных коррупционных рисков, может включать в себя:
проведение разъяснительных мероприятий с работниками Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
осуществление внутреннего контроля (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции (комиссия по противодействию коррупции)).

3. Карта коррупционных рисков

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

зоны повышенного коррупционного риска, способствующие возникновению коррупционных правонарушений;
перечень должностей, связанных с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий;
 типовые ситуации, характеризующие преимущества или выгоду, которые могут быть получены работниками Учреждения при совершении коррупционных правонарушений;
меры, направленные на минимизацию коррупционно-опасных проявлений.

3.2. Карта разрабатывается лицом, ответственным за организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, в соответствии с формой, согласно приложению к настоящему Положению.

3.3. Карта подлежит изменению по результатам ежегодного проведения оценки коррупционных рисков, в случае изменения должностных обязанностей работников, должности которых указаны в Карте, в случае выявления фактов коррупции в Учреждении.

Приложение
к Положению об оценке
коррупционных рисков
ГБУ ДПО и К КК КУМЦ

Форма Карты коррупционных рисков ГБУ ДПО и К КК КУМЦ

N п/п	Вид деятельности (работы)	Коррупционный риск (краткое описание возможной коррупционной схемы)	Степень коррупционного риска	Наименование должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Предлагаемые меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков
1	2	3	4	5	6

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
ГБУ ДПО и К КК КУМЦ
от 06.02.2020 № 100-П-1

Карта коррупционных рисков ГБУ ДПО и К КК КУМЦ

№ п/п	Вид деятельности (работы)	Коррупционный риск (краткое описание возможной коррупционной схемы)	Степень коррупционного риска	Наименование должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Предлагаемые меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков
1	2	3	4	5	6
1.	Принятие на работу сотрудников	Предоставление не предусмотренных законодательством преимуществ для поступления на работу	низкая	Директор, заместители директора, Начальник отдела организационно-кадровой работы, специалист по кадрам	Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Проведение директором собеседования при приеме на работу.
2.	Работа со служебной информацией	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, копирование электронных файлов	средняя	Директор, заместители директора, начальники отделов	Разъяснение работникам мер ответственности за нарушение правил работы со служебной информацией
3.	Работа с обращениями граждан и юридических лиц	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и	средняя	Директор, заместители директора, должностные	Соблюдение установленного порядка рассмотрения

		юридических лиц. Предъявление к заявителям требований, не предусмотренных действующим законодательством.		лица, ответственные за рассмотрение обращений	обращений граждан и юридических лиц. Контроль за сроками подготовки письменных ответов на обращения.
4.	Взаимоотношения с должностными лицами в вышестоящих организациях, органах власти и управления, иных организациях	Передача подарков, материальных ценностей, не связанных с профессиональной деятельностью должностным лицам в вышестоящих организациях, органах власти и управления, иных организациях (за исключением деловых сувениров, символических знаков внимания и делового гостеприимства)	низкая	Директор, заместители директора, должностные лица, уполномоченные директором представлять интересы учреждения	Реализация антикоррупционной политики учреждения, разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
5.	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Нецелевое использование	средняя	Директор, начальник АФУ, начальник отдела экономической деятельности	Публикация в открытом доступе в информационно-коммуникационной сети интернет плана финансово-хозяйственной деятельности (сайт учреждения, официальный сайт для размещения информации о государственном учреждении: bus.gov) Привлечение к принятию решений руководителей структурных подразделений учреждения
6.	Учет материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей; умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета	средняя	Начальник АФУ, начальник отдела служб технического обеспечения и хозяйственной деятельности, заведующий складом, материально ответственные лица	Регулярное проведение инвентаризации материальных ценностей; ознакомление сотрудников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в

					учреждении
7.	Осуществление закупок, заключение контрактов, гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения	<p>Необоснованное завышение объема закупаемых услуг, работ, товара; необоснованное ограничение конкуренции (круга возможных поставщиков); необоснованное упрощение или усложнение существенных условий контракта (договора), в том числе предмета и срока исполнения; необоснованное завышение цены закупки; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика (подрядчика, исполнителя); заключение контрактов (договоров) без соблюдения установленных законом процедур закупок; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги</p>	высокая	<p>Директор, специалист, ответственный за организацию и осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения, главный инженер, начальник отдела служб технического обеспечения и хозяйственной деятельности, начальник отдела организационно-кадровой работы</p>	<p>Соблюдение установленного законодательством порядка осуществления закупок для государственных нужд. Коллегиальность при принятии решений о выборе поставщиков (исполнителей, подрядчиков). Разъяснения работникам учреждения, связанным с заключением контрактов (договоров), о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ознакомление сотрудников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении</p>
8.	Оплата труда	<p>Оплата рабочего времени не в полном объеме, оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте</p>	средняя	<p>Директор, начальник отдела экономической деятельности, лицо, осуществляющее ведение табеля учета рабочего времени</p>	<p>Использование средств на оплату с труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда и других стимулирующих выплатах работникам учреждения; разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных</p>

					правонарушений
9.	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Необъективная оценка деятельности работников, необоснованное завышение (занижение) размеров выплат стимулирующего характера и вознаграждений	средняя	Директор, члены комиссии по премированию работников учреждения	Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда и других стимулирующих выплатах работникам учреждения, в соответствии с Положением о комиссии по премированию работников учреждения разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
10.	Незаконное взимание денежных средств с обучающихся (слушателей курсов повышения квалификации, участников семинара)	Сбор работниками денежных средств с обучающихся (слушателей курсов повышения квалификации, участников семинара) для различных целей	средняя	Директор, заместители директора, начальники отделов, методисты	Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
11.	Проведение аттестации работников учреждения	Необъективная оценка деятельности работников учреждения, завышение (занижение) результативности труда и уровня профессиональных компетенций	средняя	начальник отдела организационно-кадровой работы, специалист по кадрам, члены аттестационной комиссии учреждения	Коллегиальность при принятии решений об аттестации/неаттестации работников учреждения; недопущение дискриминационных факторов и личных предпочтений при принятии решений об аттестации/неаттестации в отношении конкретных работников

Составил начальник отдела организационно-кадровой работы  И.Н. Гайденко