

Принято
на общем собрании
(конференции) трудового коллектива
МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги
№ 8 от 09.01.2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШОР
«Вымпел» г. Калуги
Н.А. Ульяшина
Приказ № 1/13
от « 09 » января 2023 г.



**Оценка коррупционных рисков деятельности
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги**

г. Калуга

1. Общие положения

1.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги (далее – Учреждение), 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 ежегодно по следующему алгоритму:

2.1.1. Деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы).

2.1.2. Для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки).

2.1.3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется 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.

2.1.4. На основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков Учреждения – сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений.

2.1.5. Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

2.1.6. Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

3. Карта коррупционных рисков

3.1. В карте коррупционных рисков представлены зоны, являющиеся наиболее предрасполагающими к возникновению фактов коррупционной направленности.

3.2. В карте коррупционных рисков указан перечень должностей, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска.

3.3. В карте коррупционных рисков представлены типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения.

3.4. По каждой зоне коррупционного риска предложены меры по устранению или минимизации коррупционных рисков.

№ п/п	Коррупционные риски	Наименование должности	Описание зоны коррупционного риска	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков
1	Организация деятельности Учреждения	Директор, заместители директора, главный бухгалтер	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников.	Средняя	Информационная открытость Учреждения. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений. Перераспределение функций между сотрудниками Учреждения.
2	Оказание государственных (муниципальных) услуг	Заместитель директора, тренеры-преподаватели	Предоставление необоснованных преимуществ при приеме и переводе спортсменов и учащихся. Незаконное оказание либо отказ в оказании государственной (муниципальной) услуги.	Средняя	Размещение на официальном сайте Учреждения открытой информации о количестве вакантных мест. Контроль за осуществлением приема, перевода и отчисления спортсменов и учащихся в соответствии с нормативными документами Учреждения.
3	Прием на работу сотрудников	Директор, специалист по кадрам	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления	Низкая	Проведение собеседования при приеме на работу.

			на работу в Учреждение.		
4	Проведение аттестации и награждение сотрудников Учреждения	Директор, заместитель директора по научной и методической работе	Необъективная оценка деятельности работников. Завышение результативности труда.	Низкая	Принятие решений аттестационной комиссией Учреждения. Обсуждение профессиональной и трудовой деятельности кандидатов на награждение на общем собрании трудового коллектива.
5	Работа со служебной информацией	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, специалист по кадрам, тренеры-преподаватели	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. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.
6	Финансово-хозяйственная деятельность	Директор, главный бухгалтер	Нецелевое использование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.	Средняя	Ежегодный отчет главного бухгалтера по выполнению плана ФХД на Наблюдательном совете Учреждения. Размещение информации о расходовании финансовых средств на государственных сайтах.
7	Оказание платных услуг	Директор, экономист, тренеры-преподаватели по платным услугам	Расходование полученных средств от приносящей доход деятельности не в соответствии с уставными целями. Привлечение дополнительных финансовых средств, связанных с получением необоснованных	Высокая	Систематическая проверка оформления документов по оказанию платных услуг. Ежегодная отчетность директора и главного бухгалтера по данному направлению деятельности Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.

			финансовых выгод за счет занимающихся		
8	Оплата труда	Директор, лица, осуществляющ ие ведение табеля учета рабочего времени.	Оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. Завышение показателей по стимулирующим выплатам.	Средняя	Использование средств на оплату труда строго в соответствии с Положением об оплате труда руководителей и работников Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.
9	Незаконное взимание денежных средств с родителей (законных представителей) спортсменов и учащихся	Директор, тренеры- преподаватели	Сбор денежных средств с родителей (законных представителей) спортсменов и учащихся для различных нужд	Высокая	Проведение опросов и анкетирование родителей (законных представителей). Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.
10	Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско- правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для Учреждения	Директор, заместитель директора по административ но- хозяйственной работе	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности. Определение объема необходимых средств. Необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения. Необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок. Необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения	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 Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.

			поставщика. Неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика. Необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок. Совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах. Заключение договоров без соблюдения установленной процедуры. Предоставление неполной или некорректной информации о закупке.		
11	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, специалист по кадрам	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности	Средняя	Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.
12	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях	Директор, работники Учреждения, уполномоченные директором Учреждения представлять интересы Учреждения	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления правоохранительных органах и различных организациях, за исключением	Низкая	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения. Разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение и попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений.

			символических знаков внимания, протокольных мероприятий		
--	--	--	--	--	--

4. Перечень должностей работников Учреждения, связанных с коррупционными рисками

4.1. Перечень должностей работников Учреждения, связанных с коррупционными рисками:

- директор;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по научной и методической работе;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам;
- экономист;
- тренеры-преподаватели.

5. Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков

5.1. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами. К данным мероприятиям можно отнести:

- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности;
- совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий.

5.2. В целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию антикоррупционных мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий, при этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения.