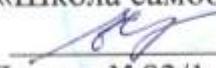


Утверждаю:
И.о. директора МБОУ ДО ДДЮ
«Школа самоопределения»
 Е.А. Сигида
Приказ №83/1 от 30 июня 2017г.

**КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ
РАБОЧЕГО МЕСТА ДИРЕКТОРА
МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения»**

Красноярск, 2017

Карта коррупционных рисков рабочего места директора

Карта коррупционных рисков в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детства и юношества «Школа самоопределения» (далее по тексту – «Школа самоопределения») разработана на основании следующих нормативных документов:

- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- 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.

Деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов.

1. Процессы в сфере взаимодействия с обучающимися

- 1.1 Формирование контингента обучающихся, прием и перевод обучающихся.
- 1.2 Обеспечение объективности оценки качества образования обучающихся.
- 1.3 Создание условий, обеспечивающих участие родителей в управлении образовательной организации (далее по тексту – ОО).
- 1.4 Обеспечение эффективного взаимодействия с общественностью, учащимися.
- 1.5 Проведение промежуточной, итоговой аттестации обучающихся.
- 1.6 Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом «Школы самоопределения», дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей обучающихся, спонсоров и др.

2. Процессы в сфере взаимодействия с трудовым коллективом

- 2.1 Создание условий для внедрения инноваций, участия ОО в различных программах, проектах и грантах.
- 2.2 Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части.
- 2.3 Утверждение структуры и штатного расписания ОО.
- 2.4 Осуществление подбора и расстановки кадров.
- 2.5 Осуществление этики и служебного поведения работников ОО.
- 2.6 Подготовка ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности «Школы самоопределения» в целом.

Исходя из анализа существующей практики в нашей ОО, к процессам - с **высоким коррупционным риском** относится «Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом «Школы самоопределения», дополнительных источников финансовых средств со стороны обучающихся;

- **со средним уровнем коррупционных рисков** относится «Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)»;

- **с низким уровнем коррупционных рисков** относится «Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы».

Выделим «критические точки» для этих процессов: а) непрозрачность процесса, б) возможность принятия нескольких решений в зависимости от ситуации; возможность руководителя использовать свою власть для получения дополнительных необходимых ресурсов.

В случае с процессом «Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом, дополнительных источников финансовых средств» можем говорить

- о непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у родителей информации о добровольности таких взносов, выбора размера и формы пожертвований, отсутствии публичной и общедоступной отчетности о расходовании полученных средств;
- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации в виде наличия различных последствий (положительных или отрицательных) для обучающихся, связанных с внесением (невнесением) пожертвований их родителями; с отсутствием пункта о целевом назначении в договорах на оказание благотворительной помощи;
- использование власти в виде давления на родителей как со стороны сотрудников ОО, так и со стороны различных членов родительского комитета и Управляющего совета; использование власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их целевое назначение.

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

- о непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у сотрудников 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 (невыполнением) определенных действий; с отсутствием пунктов в «Положении о стимулирующих выплатах» по некоторым видам деятельности;
- использование власти в виде давления на сотрудников ОО; использование власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их назначение.

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

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

Возможные коррупционные правонарушения при данных процессах:

1. «Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом «Школы самоопределения», дополнительных источников финансовых средств со стороны учащихся»: а) манипуляция данными; б) хищения; в) предоставление ложной отчетности; г) нецелевое использование.

Выгоды: получение денежных средств, использование по своему усмотрению подарков для ОО.

2. «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.

3. «Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы»: а) хищения и порча; б) покупка ненужного оборудования; в) манипулирование данными; г) противозаконная перекачка школьных материалов; д) действия в обход критериев выделения; е) ложные поставки; ж) сговор с поставщиками.

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

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 образовательной организации. 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; подготовка и принятие решений о распределении бюджетных субвенций, принятии решений о целевом распределении средств, полученных от родителей.

2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе. 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 субвенций, принятии решений о целевом распределении средств, полученных от родителей, хранение и распределение материально-технических ресурсов.

3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе. 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. Преподаватели. 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. 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.

Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском (по убыванию)

- а) директор образовательного учреждения;
- б) заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- в) заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- г) преподаватели.

Комплекс мер по устранению и минимизации коррупционных рисков

- а) поэтапное описание процедуры получения каждого из видов пожертвования в локальных нормативных актах;
- б) разработка типовых норм договоров для надлежащего финансового оформления пожертвований;
- в) установление запрета работникам ОО заниматься сбором пожертвований любой формы;
- г) отказ от пожертвований в виде наличных средств;
- д) ужесточение процедуры контроля за расходованием средств и распоряжения имуществом, полученным от родителей;
- е) регулярные (раз в полугодие) публичные отчеты об использовании добровольных пожертвований;
- ж) отказ от объявления конкретной стоимости пожертвований;
- з) ограничение доступа к информации сотрудников ОУ, непосредственно работающих с обучающимися, о личности лиц, оказавших спонсорскую помощь;
- и) введение внутреннего аудита;
- к) активизация работы Управляющего совета школы (социальный контроль со стороны общественности);
- л) обучение административного персонала, а также учителей навыкам управления ОО, в том числе включая вопросы антикоррупционного образования;
- м) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений;
- н) сотрудничество с правоохранительными органами;
- о) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

- п) для директора: представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги(супруга) и несовершеннолетних детей;
- р) использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности
- с) анализ исполнения Плана мероприятий противодействия коррупции, обсуждение вопросов антикоррупционной политики 1 раз в год на общем собрании коллектива.

Приложение 1 - Карта коррупционных рисков на 2 листах.

Принято на Совете учреждения:
Протокол № 2 от 15.06.2017г.

Карта коррупционных рисков

Приложение 1

Процесс	Подпроцесс	Участники подпроцесса	Критические точки				Сигналы опасности	Коллизии	Возможные коррупционные правонарушения	Вероятность наступления (высокая - «скорее всего», средняя - «может быть», низкая - «вряд ли»)	Последствия совершения деяния
			Непрозрачность процессов	Возможность принятия нескольких решений	Использование своей власти для получения дополнительных ресурсов	Общая оценка подпроцесса					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Взаимодействие с обучающимися и их родителями	Привлечение дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей	а) преподаватели; б) родители; в) заместитель директора по административно-хозяйственной работе	6	4	4	высокий	а) необычно хорошо сделанный отчет; б) частные жалобы; в) не отвечающие требованиям внутренние проверки; г) расточительный образ жизни сотрудников	а) присвоение денежных средств; б) изменение целевого назначения; в) отсутствие публичной и общедоступной отчетности	а) манипуляция данными; б) хищения; в) предоставление ложной отчетности; г) нецелевое использование	средняя	а) судебные разбирательства; б) частные жалобы; в) снижение индекса доверия к образовательной организации; г) увольнение кадров и поиск новых сотрудников

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Взаимодействие с трудовым коллективом.	Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)	а) преподаватели; б) директор; в) заместитель директора по административно-хозяйственной работе г) заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3	3	5	средний	а) недостаток компетентности членов комиссии; б) неправильная, вводящая в заблуждение информация; в) неинформированность руководителя о нормативных документах	а) служебный подлог; б) злоупотребление должностными полномочиями; в) необоснованные выплаты сотрудникам;	а) действия в обход норм и критериев; б) сговор между членами комиссии; в) фаворитизм; г) фальсификация документов	средняя	а) судебные разбирательства; б) проведение дополнительных проверок; в) замена членов комиссии; г) снижение уровня доверия к членам комиссии
Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы.	а) преподаватели; б) обучающиеся	2	2	3	низкий	а) нерегулярная инвентаризация б) неправильная, вводящая в заблуждение информация; в) неудовлетворительная отчетность и документация; г) нежелание работников сотрудничать	а) злоупотребление должностными полномочиями; б) мошенничество в процессе инвентаризации	а) хищения и порча; б) покупка ненужного оборудования; в) манипулирование данными г) противозаконная перекачка школьных материалов; д) действия в обход критериев выделения; ложные поставки; е) сговор с поставщиками	низкая	а) судебные разбирательства; б) проведение дополнительных проверок; в) недостаток в пополнении учебно-материальной базы школы; г) снижение качества учебного процесса.