

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение Свердловской области
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «РЕСУРС»
(ГБОУ СО «ЦППМСП «РЕСУРС»)



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГБОУ СО «ЦППМСП «Ресурс»

И.А. Третьякова

23.05.2022

Карта коррупционных рисков ГБОУ СО «ЦППМСП «Ресурс»

№ п/п	Коррупционно-опасная функция	Типовые ситуации	Наименование должности	Степень риска	Меры по управлению коррупционными рисками
1.	Принятие управленческих решений	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица и/или его родственников, либо иной заинтересованности. Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений физических и юридических лиц. Передача подарков, материальных ценностей, оказание каких-либо услуг, не связанных с профессиональной деятельностью, должностным лицам в вышестоящих организациях, органах	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие структурных подразделений, кладовщик	Средняя	Обеспечение информационной открытости Учреждения: 1) соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Учреждения; 2) размещение оперативной, достоверной информации на официальном сайте Учреждения; 3) проведение информационно разъяснительной работы с работниками Учреждения, занимающими должности, выполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками по вопросам

		<p>власти и управления, правоохранительных органах и других организациях и предприятиях, за исключение символических знаков внимания (деловые сувениры), протокольных мероприятий.</p> <p>Искажение данных ежегодного опроса родителей (законных представителей) учащихся удовлетворенности работой образовательной и отчета по самообследованию образовательной организации (использование своих служебных полномочий с целью сокрытия достоверной информации)</p>			<p>антикоррупционной политики (в т.ч. положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционного правонарушения);</p> <p>4) рассмотрение вопросов по профилактике коррупционных правонарушений на совещаниях при директоре и педагогических советах.</p> <p>5) контроль рассмотрения обращений со стороны директора Учреждения</p> <p>6) контроль со стороны директора за проведением опроса и его результатами</p>
2.	Хозяйственно-закупочная деятельность	<p>Определение предмета, объемов и цены закупки.</p> <p>Необоснованное ограничение (расширение) круга возможных поставщиков, удовлетворяющей потребности продукции.</p> <p>Необоснованное завышение (занижения) цены объекта закупок.</p> <p>Необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика.</p> <p>Неприемлемые критерии доступа и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора.</p> <p>Неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объёму, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфике рынка поставщиков.</p> <p>Совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах.</p>	<p>Директор, заместители директора, главный бухгалтер, экономист, экономист-контрактный управляющий</p>	Средняя	<p>Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения требований законодательства.</p> <p>Разъяснение работникам Учреждения, связанным с проведением закупок, заключением договоров, контрактов, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p> <p>Размещение конкурсной документации, планов-графиков закупок, заключенных контрактов на сайте ЕИС.</p> <p>Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.</p>

		<p>Заключение договора без соблюдения установленной процедуры.</p> <p>Отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги.</p> <p>Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.</p>			
3.	Бухгалтерская деятельность	<p>Необоснованное начисление премий, стимулирующих выплат.</p> <p>Дифференцированная оплата труда на аналогичных должностях при прочих равных условиях.</p> <p>Оплата рабочего времени не в полном объеме.</p> <p>Оплата рабочего времени в полном объеме.</p> <p>Планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности. Формирование фонда оплаты труда, распределение выплат стимулирующего характера.</p> <p>Нецелевое использование бюджетных средств.</p> <p>Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей.</p> <p>Неэффективное использование имущества. Распоряжение имуществом без соблюдения соответствующей процедуры, предусмотренной законодательством.</p> <p>Нецелевое использование бюджетных и внебюджетных</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам</p>	Средняя	<p>Организация и контроль деятельности комиссии по эффективным контрактам.</p> <p>Прозрачность процедуры начисления стимулирующих выплат работникам.</p> <p>Учреждения за качество и эффективность деятельности.</p> <p>Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.</p> <p>Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p> <p>Организация работы по контролю за деятельностью материально-ответственных лиц.</p> <p>Ознакомление с нормативными правовыми актами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции.</p>

		средств, средств от приносящих доход деятельности			
4.	Процессы, связанные с движением кадров (кадрами)	<p>Заинтересованность в получении незаконного вознаграждения за установление необоснованных преимуществ (исключений) при приеме на работу.</p> <p>Искажение данных при подготовке кадровых документов в отношении работников (аттестация работников; получением работниками предусмотренных законодательством льгот; подготовка наградного материала на присвоение работникам государственных, ведомственных, региональных и муниципальных наград).</p> <p>Заинтересованность в получении незаконного вознаграждения за осуществление необъективных кадровых перемещений</p>	Директор, специалист по кадрам	Низкая	<p>Определение круга близких родственников претендента на вакантную должность с целью выявления возможного возникновения конфликта интересов.</p> <p>Проведение собеседования директором при приеме на работу</p> <p>Соблюдение требований трудового законодательства при приеме на работу в Учреждение</p>
5.	Процессы, связанные с движением детей	<p>Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (аффилированность) при зачислении/ очередности предоставления услуг детям.</p> <p>Несанкционированный доступ к информационным ресурсам/базам данных.</p> <p>Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении</p>	Директор, заместители директора, заведующие структурными подразделениями, специалист по кадрам администратор баз данных, секретарь ПМПК	Средняя	<p>Разъяснительная работа с работниками о мерах ответственности за совершение коррупционного правонарушения.</p> <p>Информационная открытость (публикация на официальном сайте вакансий и условий зачисления детей).</p> <p>Разъяснение административной и уголовной ответственности за нарушения в области защиты</p>

		служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Передача служебной информации, конфиденциальных данных, в том числе с персональных данных, третьим лицам.			конфиденциальной информации и персональных данных
--	--	---	--	--	---