

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ОГА ПОУ
«Технологический колледж»
№ 130
от 30.04.2020 года

**Положение
об оценке коррупционных рисков
в областном государственном автономном
профессиональном учреждении
«Технологический колледж».**

1. Общие положения.

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики в областном государственном автономном профессиональном учреждении «Технологический колледж» (далее Колледж) и позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Колледжа рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в Учреждении.

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

1.3. Коррупционные риски – это возможность проявления коррупционных явлений и/или возникновения коррупционных ситуаций, а как следствие наступление негативных последствий.

1.4. Оценка коррупционных рисков - важнейший элемент антикоррупционной политики, который позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфики деятельности Колледжа и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

2. Порядок оценки коррупционных рисков.

2.1. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, то есть как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения, ежегодно, в IV квартале текущего календарного года.

2.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

2.2.1. деятельность Колледжа представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (под процессы);

2.2.2. выделяются «критические точки» для каждого процесса и определяются те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

2.2.3. для каждого под процесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Колледжем или его отдельными сотрудниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в Колледже, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;

участие каких должностных лиц Колледжа необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными (трудовыми) обязанностями в целях получения как для сотрудников, так и для третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства.

2.3. Должности сотрудников учреждения, которые являются ключевыми для совершения коррупционных правонарушений, определяются с учетом высокой степени свободы принятия решений, вызванной спецификой трудовой деятельности, интенсивности контактов с гражданами и организациями.

2.4. Признаками, характеризующими коррупционное поведение должностного лица при осуществлении коррупционно-опасных функций, могут служить следующие действия:

необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц;

использование своих полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей сотрудника либо его родственников;

предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу;

оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам при осуществлении деятельности Колледжа;

использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

а также сведения о:

нарушении сотрудниками требований нормативных правовых, ведомственных, локальных актов, регламентирующих вопросы Колледжа, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом трудовой деятельности;

попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным (трудовым) полномочиям;

бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии с трудовыми обязанностями;

получении сотрудником, членами его семьи, близкими родственниками необоснованно высокого вознаграждения за создание произведений искусства, чтение лекций и иную преподавательскую деятельность;

совершении частых или крупных сделок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают родственники должностных лиц учреждения;

совершении финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства.

По итогам рассмотрения вышеизложенных административных процедур формируется и утверждается перечень должностей сотрудников Колледжа, замещение которых связано с коррупционными рисками.

При определении перечня коррупционно-опасных функций необходимо обратить внимание на функции, предусматривающие:

размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд;

осуществление контроля;

подготовку и принятие решений о распределении внебюджетных субсидий;

предоставление права на заключение договоров аренды недвижимого имущества;

проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев;

хранение и распределение материально-технических ресурсов.

2.5. Информация о том, что при реализации той или иной функции возникают коррупционные риски (т.е. функция является коррупционно опасной), может быть выявлена:

в ходе заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по урегулированию конфликтов между участниками образовательных отношений;

по результатам рассмотрения:

обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных правонарушениях;

уведомлений представителя Колледжа о фактах обращения в целях склонения сотрудника к совершению коррупционных правонарушений;

сообщений в СМИ о коррупционных правонарушениях или фактах несоблюдения сотрудниками Колледжа требований к служебному поведению;

материалов, представленных правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами.

2.6. По итогам реализации вышеизложенных мероприятий Колледжом формируется и утверждается карта коррупционных рисков - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

2.7. В качестве установления препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем, предлагается применять следующие меры:

перераспределение функций между структурными подразделениями внутри Колледжа;

исключение необходимости личного взаимодействия (общения) сотрудников с гражданами и организациями;

совершенствование механизма отбора сотрудников для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих управленческие решения;

сокращение сроков принятия управленческих решений.–

2.8. В целях недопущения совершения сотрудниками коррупционных правонарушений реализацию мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

организации внутреннего контроля за исполнением сотрудниками своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий, введения системы внутреннего информирования;

проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

3. К мерам по минимизации (устранению) коррупционного риска относятся следующие меры:

осуществление контроля за использованием средств на оплату труда строго в соответствии с Положением об оплате труда;

проведение антикоррупционной экспертизы локальных нормативных актов и (или) их проектов;

обеспечение открытости деятельности Колледжа;

осуществление контроля за порядком приема, перевода, отчисления–студентов;

обеспечение контроля за проведением промежуточной и итоговой аттестации;

перераспределение функций между структурными подразделениями внутри Колледжа;

исключения необходимости личного взаимодействия сотрудников с гражданами и организациями;

сокращение сроков принятия решений;

установление дополнительных форм отчетности сотрудников о результатах принятых решений;

организация внутреннего контроля за исполнением сотрудниками своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий, введения системы внутреннего контроля и информирования;

проведение разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно- опасных служебных обязанностей;

контроль за осуществлением подбора и расстановки кадров со стороны руководства;

аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете.

4. Карта коррупционных рисков.

4.1. В Карте коррупционных рисков (далее – Карта) представлены зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия), считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению возможных коррупционных правонарушений.

4.2. В Карте указан перечень должностей, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасными полномочиями).

4.3. В Карте представлены типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными сотрудниками при совершении «коррупционного правонарушения».

4.4. По каждой зоне повышенного коррупционного риска (коррупционно- опасных полномочий) предложены меры по устраниению или минимизации коррупционно-опасных функций. 4.5. Виды коррупционных рисков:

4.5.1. Получение взяток сотрудниками или подкуп сотрудников, принимающих решения, в связи с осуществлением деятельности Учреждения.

4.5.2. Предоставление сотрудниками конфиденциальной информации, связанной с деятельностью Колледжа, третьим лицам за денежное вознаграждение или его эквивалент.

4.5.3. Использование сотрудниками материальных ресурсов Колледжа в целях личной выгоды или обогащения.

4.6. Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками:

директор;

заместитель директора по учебно-производственной работе;

заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

заместитель по учебно-методической работе;

заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

заведующие отделениями;
заведующий образовательного маркетинга;
преподаватели;
секретарь.

5. Заключительные положения.

Положение об оценке коррупционных рисков пересматривается в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных положений об оценке коррупционных рисков может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к настоящему Положению.

**Карта коррупционных рисков
в ОГА ПОУ «Технологический колледж».**

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска	Должность	Типовые ситуации	Меры по минимизации (устранение) коррупционного риска.
1.	Организация деятельности Учреждения.	Директор, заместители директора.	Использование своих должностных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников.	Разъяснение сотрудникам об обязанности незамедлительно сообщить руководителю о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Работа со служебной информацией, документами.	Директор, зам. директора, зав. отделениями.	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.	Разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3.	Принятие на работу сотрудника.	Директор	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на работу.	Разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
4.	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг.	Специалист по закупкам.	-отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; - предоставление заведомо ложных сведений о произведении	Организация работы по контролю деятельности контрактного управляющего товаров и оказание услуг из ограниченного

			мониторинга цен на товары и услуги; - размещение заказов ответственным лицом за поставку	числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник
5.	Регистрация материальных ценностей и ведения баз данных имущества.	Зав. складом.	- несвоевременная постановка на регистрационный учет имущества; - умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета; - отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества.	Организация работы по контролю деятельности должностных лиц.
6.	Принятие решений об использовании бюджетных и внебюджетных ассигнований.	Директор.	Нецелевое использование бюджетных внебюджетных ассигнований.	Привлечение к принятию решений представителей коллегиальных органов (педагогический совет и др.)
7.	Осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения.	Директор, зам. директора АХР	- совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах; - установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	Организация работы по контролю деятельности должностных лиц. Размещение на официальном сайте информации о совершении сделок.
8.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор, зам. директора, зав. отделениями	Умышленно-досрочное списание бланков строгой	Разъяснение сотрудникам об обязанности незамедлительно

			отчетности; Отсутствие контроля за заполнением печатью дипломов об образовании, документов об обучении; Искажение, сокрытие или предоставление недостоверных сведений.	сообщить руководителю о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
9.	Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами, должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях.	Сотрудники, уполномоченные директором представлять интересы Учреждения.	Дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Разъяснение сотрудникам об обязанности незамедлительно сообщить руководителю о склонении их к совершению коррупционного граждан, организаций правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
10.	Обращения юридических, физических лиц.	Директор, Зам.директора.	-требование от физическx и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; -нарушение установленного порядка рассмотрения обращений.	Организация контроля за дисциплиной сотрудников, правильностью ведения табеля.
11.	Оплата труда.	Директор, зам.директора, зав. отделениями.	Оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.	Организация контроля за дисциплиной сотрудников, правильностью ведения табеля.
12.	Стимулирующие	Директор,	Неправомерность	Работа комиссий

	выплаты за качество труда сотрудников учреждения.	зам.директора, зав. отделениями.	установления и/или не установления выплат стимулирующего характера.	по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего характера для Сотрудников.
13.	Проведение аттестации педагогических сотрудников.	Зам директора по УМР	Необъективная оценка деятельности педагогических сотрудников, завышение или занижение результативности.	Организация контроля деятельности заместителя директора по воспитательной работе.
14.	Аттестация обучающихся.	Зам директора по УМР	- необъективность в выставлении оценки, завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости; - завышение оценочных баллов за вознаграждение или оказание услуг со стороны учащихся либо их родителей (законных представителей).	Контроль организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации.
15.	Прием в учреждение.	Зав отдела маркетинга.	- нарушение требований законодательства при приеме в ОУ - завышение при подсчете баллов при индивидуальном отборе.	Обеспечение открытой информации о работе при приеме на стенах и официальном сайте школы Соблюдение процедуры индивидуального отбора, соответствующих локальных актов Учреждения.
16.	Незаконное взимание денежных средств с родителей (законных представителей) учащихся.	Преподаватели.	Сбор денежных средств с родителей (законных представителей) учащихся для различных целей.	Проведение анкетирования среди родителей (законных представителей). Проведение разъяснительной

				работы родителями.	c
--	--	--	--	-----------------------	---