



М.А. Потоня

11 января 2025 г.

Карта коррупционных рисков

№ п/п	Коррупционно-опасная функция	Типовые ситуации	Наименование должности	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по управлению коррупционными рисками
1	2	3	4	5	6
1	Организация деятельности	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица и/или его родственников либо иной заинтересованности.	Директор	Средняя	Информационная открытость учреждения. Реализация, утвержденной антикоррупционной политики. Разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
2	Принятие сотрудников на работу	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в учреждение	Директор	Высокая	Проведение собеседования при приеме на работу разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений

1	2	3	4	5	6
3	Работа со служебной информацией	Использование в личных или групповых интересах, разглашение третьим лицам информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам, копирование электронных файлов	Директор, заместители	Высокая	Разработка и утверждение антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5	Рассмотрение обращений юридических лиц и граждан	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ и установленным в учреждении порядком	Директор, заместители руководителя	Низкая	Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и граждан Контроль за сроками подготовки письменных ответов на обращения.
6	Взаимоотношения с должностными лицами в вышестоящих организациях, органах власти и управления, правоохранительных органах и других организациях и предприятиях.	Передача подарков, материальных ценностей, оказание каких-либо услуг, не связанных с профессиональной деятельностью, должностным лицам в вышестоящих организациях, органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания (деловые сувениры), протокольных мероприятий.	Директор, ответственные работники	Низкая	Соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики. Разъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений

1	2	3	4	5	6
7	Учет материальных и нематериальных активов учреждения	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств и расходов материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности материальных ценностей	Бухгалтер	Средняя	Регулярное проведение инвентаризации материальных ценностей, соблюдение учетной политики организации
8	Составление, заполнение и представление документов	Искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в документах	Директор	Низкая	Обеспечение согласования и визирования издаваемых документов ответственными должностными лицами
9	Оплата труда	Необоснованное назначение премий, стимулирующих выплат Дифференцированная оплата труда на аналогичных должностях при прочих равных условиях. Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте	Директор бухгалтер, руководители подразделений	Высокая	Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о стимулировании выплат. Обеспечение работы комиссии по утверждению стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности
10	Проведение аттестации работников	Необъективная оценка деятельности работников, завышение (занижение) результативности труда и уровня профессиональных компетенций.	Директор, заместители, руководители структурных подразделений	Средняя	Коллегиальное принятие решения об аттестации/неаттестации работников учреждения.
11	Оказание платных услуг	Предоставление конкурентных преимуществ лиц связанным личными или корпоративными интересами с должностными лицами	Директор, заведующие структурными подразделениями	Высокая	Коллегиальное принятие решений о размещении рекламы.

1	2	3	4	5	6
12	<p>Организация договорной работы (правовая экспертиза проектов договоров (соглашений), заключаемых от имени учреждения; подготовка по ним заключений, замечаний и предложений; мониторинг исполнения договоров (соглашений))</p>	<p>Согласование договоров (соглашений), предоставляющих необоснованные преимущества отдельным субъектам, в обмен на полученное (обещанное) от заинтересованных лиц вознаграждение.</p>	<p>Директор заместители, сотрудники контрактной службы</p>	<p>Низкая</p>	<p>Нормативное регулирование порядка согласования договоров (соглашений); исключение необходимости личного взаимодействия (общения) сотрудников с гражданами и представителями организаций; разъяснение сотрудникам: - обязанности незамедлительно сообщить представителю нанимателя о склонении его к совершению коррупционного правонарушения; - ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Формирование негативного отношения к поведению должностных лиц, работников, которое может восприниматься окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.</p>

Перечень коррупционно – опасных должностей в МБУ ЦФС :

1. Директор;
2. Заместители директора;
3. Главный бухгалтер.