

**Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
«Региональный социопсихологический центр»  
(ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр»)**

---

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБУ ДПО «Региональный  
социопсихологический центр»  
Т.Н. Ключева  
16 мая 2022 года

**Положение  
об оценке коррупционных рисков  
в Государственном бюджетном учреждении  
дополнительного профессионального образования  
Самарской области  
«Региональный социопсихологический центр»**

г. Самара  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке коррупционных рисков в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный социопсихологический центр» (далее — Центр, Положение) разработано с учётом Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также с учётом локальных нормативных актов Центра.

1.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Центра, позволяющим обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике уставной деятельности Центра и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в Центре.

1.3. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Центра, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Центра коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Центром.

1.4. Объектом оценки коррупционных рисков является – должности и структурные подразделения Центра.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные термины и определения:

1.5.1. **Коррупционное правонарушение** — деяние (действие или бездействие), обладающее признаками коррупции (злоупотребление служебным положением, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, Центра в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица), за которое законодательством Российской Федерации установлена уголовная, административная, гражданско-правовая или дисциплинарная ответственность.

1.5.2. **Коррупционный риск** — возможность совершения работником, а также иными лицами от имени или в интересах Центра коррупционного правонарушения.

1.5.3. **Оценка коррупционных рисков** — общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков.

**1.5.4. Идентификация коррупционного риска** — процесс определения для каждого направления деятельности:

- критических точек;
- возможных коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками в каждой критической точке.

**1.5.5. Критическая точка** — подпроцесс, особенности реализации которого создают объективные возможности для совершения работниками коррупционных правонарушений.

**1.5.6. Подпроцесс** — установленные регулируемыми документами процедуры и реальные действия, и взаимодействия структурных подразделений, коллегиальных органов, работников Центра, совершаемые в целях реализации конкретного процесса (например, формирование плана проведения закупок, разработка документации к закупке, объявление закупки, приём заявок от участников и т.д. — подпроцессы, имеющие место в рамках осуществления закупочной деятельности).

**1.5.7. Процесс** — регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий работников, направленных на реализацию целей (функций) деятельности Центра.

**1.5.8. Направление деятельности** — совокупность процессов, направленных на реализацию цели (функции) деятельности Центра.

**1.5.9. Анализ коррупционного риска** — процесс понимания природы коррупционного риска и возможностей для его реализации посредством выявления наиболее вероятных способов совершения коррупционного правонарушения при реализации процесса («коррупционных схем») и определения должностей или полномочий, критически важных для реализации каждой «коррупционной схемы».

**1.5.10. Коррупционная схема** — выстроенный по определенному сценарию механизм использования работником своих полномочий в личных целях или в интересах третьих лиц (наиболее вероятный способ совершения коррупционного правонарушения).

**1.5.11. Ранжирование коррупционных рисков** — процесс определения уровня значимости каждого коррупционного риска с учётом возможного ущерба в случае реализации коррупционного риска и вероятности реализации коррупционного риска, а также их последующее ранжирование по степени значимости.

## **2. Критерии определения наиболее проблемных направлений в деятельности Центра**

2.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых мер и коррупционных мероприятий специфике деятельности Центра и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

2.2. Прежде чем приступать к оценке коррупционных рисков, необходимо определить наиболее проблемные направления в деятельности Центра, в рамках которых эти риски могут реализоваться.

2.3. При определении наиболее коррупционноёмких рабочих процессов в деятельности Центра применяются следующие критерии:

— содержание рабочего процесса, участие в нём лиц, принимающих решения о распределении ресурсов (объем финансовых средств, распределяемых в рамках того или иного процесса, может выступать основным показателем, свидетельствующим о высокой коррупционной ёмкости);

— взаимодействие сотрудников Центра в рамках рабочего процесса с представителями государственных (муниципальных) органов;

— наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники Центра;

— наличие прецедентов - нарушений, уже возникавших в рамках того или иного рабочего процесса в самом Центре или других организациях подобного типа.

### **3. Основные принципы при оценке коррупционных рисков**

3.1. При оценке коррупционных рисков в Центре, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, необходимо строго придерживаться следующих основополагающих принципов.

3.2. Принцип анализа рабочих процессов, а не личностных качеств работников. Риски связаны с особенностями построения отдельных процессов и подпроцессов, то есть с объективными возможностями для совершения коррупционных нарушений. Проводить личностную диагностику работников и выявлять у них субъективные качества, повышающие вероятность совершения кем-либо из них коррупционных нарушений, нельзя.

3.3. Принцип рационального распределения ресурсов. Ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Центре необходимо стремиться к возможности проанализировать все рабочие процессы, протекающие в Центре, но во многих случаях это потребует больших затрат. Необходимо разделять работу по анализу коррупционных рисков на части, составлять график оценки коррупционных рисков. Необходимо ежегодно охватывать несколько направлений деятельности и процессов в Центре, начиная с наиболее коррупционно опасных.

3.4. Принцип учёта изменения существенных обстоятельств в деятельности Центра. Изменившиеся условия должны быть оценены на наличие коррупционных рисков.

Причинами для внеочередной обязательной оценки коррупционных рисков в Центре являются:

— масштабные изменения целей и задач Центра или его организационно-штатной структуры;

— выявление коррупционных нарушений;

— изменение любых рабочих процессов (особенно тех, которые раньше были отнесены к коррупционнoемким).

3.5. Принцип сочетания беспристрастности и компетентности. Ответственные лица за реализацию антикоррупционной политики в Центре, проводящие оценку, должны не только делать это объективно, но и понимать особенности анализируемого рабочего процесса. Поэтому выполнение данной задачи в Центре должно быть возложено на коллегиальный орган, комиссию по противодействию коррупции. В комиссию по противодействию коррупции входят сотрудники, ответственные за реализацию антикоррупционных мер, непосредственные исполнители оцениваемых процессов, а также представители иных структурных подразделений Центра.

Указанный выше список основных принципов, которых следует строго придерживаться при оценке коррупционных рисков, не является исчерпывающим.

#### 4. Порядок оценки коррупционных рисков

4.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности Центра проводится на регулярной основе не реже 1 раза в год, а также при условиях, описанных в п.п. 3.4. настоящего Положения.

4.2. На основании оценки коррупционных рисков составляется:

- карта (реестр) коррупционных рисков Центра;
- перечень коррупционноопасных функций Центра (далее — Перечень функций);
- перечень должностей Центра, замещение которых связано с коррупционными рисками (далее - Перечень должностей);
- разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

4.3. Оценку коррупционных рисков в деятельности Центра осуществляют должностные лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Центре и члены комиссии по противодействию коррупции (далее — Рабочая группа).

4.4. Процедура оценки коррупционных рисков в Центре состоит из семи этапов оценки коррупционных рисков, куда входят как подготовка, так и последующее реагирование на результаты оценки:

Этап работы	Основные действия Центра
Организационные мероприятия	Принятие решения о проведении оценки, определение методики и плана оценки, назначение ответственных лиц, установление полномочий и обязанностей работников в связи с оценкой, подготовка необходимых документов
Описание рабочих процессов	Представление направлений деятельности Центра в форме рабочих процессов, описание входящих в каждый из них подпроцессов

Идентификация рисков	Выделение в каждом анализируемом процессе критических точек, общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке
Анализ рисков	Детальное описание вероятных коррупционных схем в критической точке, формирование перечня должностей работников, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного нарушения в критической точке
Ранжирование рисков	Оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование рисков по степени значимости
Разработка мер по минимизации рисков	Подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных рисков
Оформление и утверждение результатов оценки	Формирование и представление на утверждение директору Центра реестра (матрицы) коррупционных рисков и перечня должностей, связанных с такими рисками

4.5. Процедура оценки коррупционных рисков в конкретном структурном подразделении Центра будет зависеть от специфики его деятельности. Какие-то этапы могут быть сокращены, но три из них — выявление, анализ и ранжирование рисков — должны применяться обязательно. Благодаря этим этапам закладывается основа для последующего управления рисками — для выработки мер по их минимизации, мониторинга эффективности и корректировки дальнейших действий.

## **5. Организационные мероприятия (подготовка и проведение оценки коррупционных рисков)**

5.1. Решение о проведении оценки коррупционных рисков принимается директором Центра и оформляется соответствующим распоряжением.

5.2. Руководители структурных подразделений Центра и лица ответственные за профилактику коррупционных правонарушений, в течение 5 рабочих дней организуют работу по оценке и формированию (актуализации) карты коррупционных рисков Центра, а также готовят предложения по минимизации выявленных коррупционных рисков в Центре.

5.3. К документам, содержащим информацию, необходимую для проведения оценки коррупционных рисков, относятся:

— документы, содержащие информацию о направлениях деятельности (функциях) и структуре Центра, должностные инструкции работников Центра;

— документы, закрепляющие систему мер предупреждения коррупции в Центре, а также документы, содержащие информацию о результатах проведённых мероприятиях по внутреннему аудиту, ревизий, проверок, и т.д.

## 6. Описание рабочих процессов

6.1. Этап описания процессов: представление всех направлений деятельности объекта оценки в форме процессов, описание подпроцессов, составляющих каждый процесс.

6.2. Основная задача данного этапа — понять, каким образом в Центре идёт работа по выбранным для оценки направлениям и в рамках конкретных процессов.

6.3. Вначале на этапе оценки проводится анализ документов, указанных в пункте 5.3 настоящего Положения.

6.4. Анализ документов проводится в том числе на основании следующей информации:

- сведения о коррупционных правонарушениях, совершенных ранее работниками Центра;

- материалы внутренних проверок, проводившихся в Центре, по случаям возможного совершения работниками коррупционных правонарушений;

- обращения граждан, содержащие информацию о возможном совершении работниками Центра, коррупционных правонарушений;

- материалы проведённых в Центре органами прокуратуры мероприятий по надзору за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;

- информация о совершении коррупционных правонарушений работниками Центра, осуществляющих аналогичные виды деятельности;

- информация о совершении коррупционных правонарушений должностными лицами государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), с которыми взаимодействует Центр или иных органов местного самоуправления в Самарской области.

6.5. По результатам анализа документов работники Центра, уполномоченные проводить оценку, должны установить последовательность действий и взаимодействий, совершаемых структурными подразделениями и (или) отдельными работниками Центра, а также описать контрольно-надзорные механизмы, применяемые к каждому процессу. Дополнительно на этапе анализа документов целесообразно проанализировать и внешнюю среду: основных контрагентов и характер взаимодействия с ними, масштабы и характер взаимодействия с государственными органами.

6.6. Далее на этапе оценки проводятся интервью с некоторыми работниками Центра — с двумя группами сотрудников структурных подразделений, сотрудниками, играющими ключевую роль в работе по оцениваемым направлениям деятельности, в процессах, и с сотрудниками контролирующими эти направления, процессы:

- у первой группы сотрудников необходимо уточнить понимание процесса и его составляющих (возможно, на практике процесс организован

иначе, чем описан в документах) и при необходимости скорректировать первоначальное описание.

— со второй группой сотрудников надо обсудить, как реализуются их контрольные функции применительно к оцениваемому процессу, в чем могут быть недостатки системы внутреннего контроля. Необходимо также узнать их мнение по поводу коррупционных рисков, свойственных тому или иному процессу.

6.7. По результатам анализа внутренних документов и интервью с работниками уполномоченные на оценку работники формируют итоговое описание оцениваемых направлений деятельности, процессов, их составляющих и предварительно обозначают те подпроцессы (как пример, взаимодействие членов закупочной комиссии (специалиста по закупкам) и участника закупки, профессорско-преподавательского состава и обучающихся (слушателей)), в которых могут реализоваться коррупционные риски.

## **7. Идентификация коррупционных рисков**

7.1. Этап идентификации коррупционных рисков: выделение в каждом анализируемом процессе критических точек и общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке.

7.2. Основной задачей этапа идентификации коррупционных рисков является выявление конкретных критических точек, где создаются объективные возможности для совершения работниками коррупционных нарушений. Такую точку можно определить по одному из двух признаков:

— у работника (группы работников) имеются полномочия для совершения действия (бездействия), позволяющего получить выгоду (преимущество) работнику Центра, его структурному подразделению, физическому или юридическому лицу, взаимодействующему с Центром;

— работник (группа работников) взаимодействует с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации какого-либо процесса в Центре.

7.3. Дополнительно, при определении критической точки необходимо опираться на следующие вопросы:

— какую выгоду (преимущество) можно получить в рамках данного подпроцесса;

— кто может быть заинтересован в неправомерном получении этой выгоды (преимущества);

— какие коррупционные нарушения может совершить работник в целях неправомерного получения выгоды (преимущества)?

7.4. В одном рабочем процессе можно обнаружить несколько критических точек. При идентификации коррупционных рисков следует опираться на следующие примеры: в рамках процесса "Закупки за счёт внебюджетных средств" проблемными могут оказаться такие точки, как заключение договора с единственным поставщиком, выполнение контрагентом

условий договора, приёмка результатов работы, а для процесса "Оказание образовательной услуги по программам дополнительного профессионального образования" потенциально опасными может стать получение преподавателем подарков от обучающихся (слушателей).

7.5. Выявленные критические точки подлежат отражению в описании направлений деятельности и процессов.

## **8. Анализ коррупционных рисков**

8.1. Основная задача этапа анализа коррупционных рисков - определение для каждой выявленной критической точки вероятного способа совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционной схемы) и должности работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

8.2. Для каждой выявленной критической точки должны быть определены вероятная коррупционная схема и должности работников, чьи полномочия могут быть задействованы при реализации схемы. Для этого необходимо ещё раз проанализировать критические точки, но уже с позиции потенциального нарушителя.

Для анализа с позиции потенциального нарушителя может помочь ответ на вопрос: если бы работник стремился извлечь из своих полномочий неправомерную выгоду для себя, третьих лиц или организации, как он мог бы это сделать?

8.3. В формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке рекомендуется включить следующую информацию:

— краткое описание ресурса, стремление к получению которого работником Центра и (или) его контрагентами становится причиной совершения коррупционного нарушения;

— перечень должностей работников, без участия которых неправомерное распределение ресурса в критической точке невозможно или крайне затруднительно;

— описание коррупционной схемы (например: "Принятие решения о закупке товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика", "Сбор преподавателем с обучающихся (слушателей) денег на нужды Центра");

— процедуры внутреннего контроля в критической точке (работники, наделённые полномочиями по внутреннему контролю, периодичность контрольных мероприятий, их краткое описание);

— возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

8.4. На этапе анализа коррупционных рисков также составляется перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками. Должности, которые являются ключевыми для совершения коррупционных правонарушений, определяются с учётом высокой степени свободы принятия

решений, вызванной спецификой трудовой деятельности, интенсивности контактов с гражданами и организациями. Сюда включаются должности, обязанности по которым предусматривают:

— принятие решения и (или) совершение действия, прямо направленного на распределение ресурса и получение выгоды;

— проведение подготовительной работы, на основании которой принимается решение, направленное на распределение ресурса (обоснование преимуществ того или иного претендента на получение выгоды, определение размера выгоды);

— выполнение контрольных функций в отношении работников, принимающих или готовящих решения, направленные на распределение ресурса, в том числе функций по предупреждению коррупционных правонарушений.

8.5. Признаками, характеризующими коррупционное поведение работника при осуществлении коррупционноопасных функций, могут служить:

— необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков при принятии решений, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

— использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;

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

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

— нарушение работниками требований нормативно-правовых и локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

— искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в учётных и отчётных документах, являющихся существенным элементом трудовой деятельности;

— попытка несанкционированного доступа к служебным информационным ресурсам;

— действия распорядительного характера, превышающие или не относящиеся к должностным (трудовым) обязанностям;

— бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными (трудовыми) обязанностями;

— совершение финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями законодательства Российской Федерации.

Указанные признаки не являются исчерпывающими. По итогам анализа вышеуказанных признаков Рабочая группа формирует перечень должностей.

## **9. Ранжирование коррупционных рисков**

9.1. Этап ранжирования коррупционных рисков — оценка вероятности реализации и возможного ущерба от реализации каждого коррупционного риска, ранжирование коррупционных рисков по степени значимости и определение приоритетов при принятии мер по минимизации коррупционных рисков.

9.2. Получив информацию обо всех критических точках и потенциальных коррупционных схемах, ответственные лица должны оценить значимость каждого риска с точки зрения вероятности его реализации и возможного ущерба.

9.3. Необходимо проводить оценку вероятности на основе следующих коррупциогенных факторов:

- возможность получения работником в результате реализации потенциальной коррупционной схемы значительной (по сравнению с его официальным доходом) материальной выгоды;

- возможность получения выгод (преимуществ) для Центра при взаимодействии с государственными (муниципальными) органами или иными организациями;

- простота потенциальной коррупционной схемы (например, небольшое число её участников – работников Центра и контрагентов);

- распространённость схемы — наличие информации о её неоднократном использовании в иных организациях;

- отсутствие или неэффективность механизмов внутреннего контроля в критической точке;

- недостаточная регламентация процессов в критической точке.

9.4. Степень выраженности каждого коррупциогенного фактора, проявляющегося в отношении того или иного риска, необходимо оценивать по трёхбалльной шкале. Суммировав оценки по всем факторам, ответственное лицо получит итоговый балл, характеризующий вероятность реализации конкретного риска. В зависимости от набранных баллов вероятность может быть: низкой, средней или высокой.

9.5. Оценивать возможный ущерб от реализации риска необходимо по балльной шкале, допускается оценка ущерба на основе экспертных мнений. Вред может быть незначительным, средним или значительным. Среди видов вреда (ущерба) необходимо выделять:

- вред жизни и здоровью граждан;

- вред национальной безопасности;

- материальный ущерб, нанесённый Центру, в том числе необоснованное увеличение расходов на закупки, судебные издержки, штрафы за коррупционные нарушения, упущенная выгода;

— репутационный ущерб, нанесённый Центру, в том числе негативные публикации в СМИ, резонансные судебные разбирательства, многочисленные жалобы и претензии со стороны граждан и организаций.

9.6. Значимость коррупционных рисков определяется посредством умножения степени вероятности реализации риска в критической точке на степень возможного вреда. В Центре при определении значимости коррупционных рисков используется следующая матрица итоговой оценки коррупционных рисков, в которой риски ранжированы по значимости (выделены критические, существенные и незначительные):

<b>Матрица итоговой оценки коррупционных рисков</b>			
	<b>Вероятность реализации коррупционного риска</b>		
<b>Потенциальный вред</b>	<i>Высокая</i>	<i>Средняя</i>	<i>Низкая</i>
<i>Значительный</i>	Критический	Существенный	Незначительный
<i>Средний</i>	Существенный	Существенный	Незначительный
<i>Незначительный</i>	Незначительный	Незначительный	Незначительный

9.7. Вероятность реализации коррупционных рисков делится на:

— низкая — событие возможно, но скорее не произойдёт, имеются некоторые предпосылки;

— средняя — умеренная вероятность наступления события, весьма возможно, что событие реализуется;

— высокая — событие почти точно произойдёт.

9.8. Значимость коррупционных рисков:

— незначительная — требуется внимание;

— существенная — требуется пристальное внимание и регулярная переоценка в будущем;

— требуется принятие неотложных мер по управлению рисками.

## **10. Разработка мер по минимизации коррупционных рисков**

10.1. Этап разработки мер по минимизации коррупционных рисков — подготовка предложений по минимизации всех или наиболее существенных идентифицированных коррупционных рисков.

10.2. Меры по минимизации коррупционных рисков надо определить по каждой критической точке. Они могут заключаться в регламентации и автоматизации процессов, при ведении которых возникают коррупционные риски. Например, необходимо провести доработку механизма отбора сотрудников для включения в состав комиссий, принимающих управленческие решения, свести к минимуму ситуации, когда решение принимается работником единолично или на основании информации, подготовленной работником единолично, в разумных пределах расширить круг лиц, без участия

(согласования) которых нельзя принять решение о распределении ресурса. Как пример автоматизация будет полезна в закупочной деятельности Центра.

10.3. Ещё один блок мер должен быть направлен на совершенствование контрольных процедур. Это может быть частичная автоматизация контроля (введение в информационные системы, сопровождающие деятельность Центра, индикаторов, сигнализирующих о наличии в рамках того или иного процесса признаков коррупционных нарушений), обновление механизма внутреннего контроля исполнения работниками обязанностей, учитывающее вероятные способы обхода контрольных процедур. Целесообразно усилить финансовый контроль: как пример оценивать с точки зрения экономической обоснованности расходы на приобретение деловых подарков, представительские расходы, вознаграждения внешним консультантам.

10.4. Прежде чем реализовывать эти или другие выбранные меры, ответственные работники должны оценить объем необходимых финансовых, трудовых и иных затрат. Если ресурсов не хватает для того, чтобы минимизировать сразу все выявленные коррупционные риски, надо сосредоточиться на тех, которые относятся к критическим и существенным.

## **11. Оформление и утверждение результатов оценки**

11.1. Этап оформления и утверждения результатов оценки коррупционных рисков - формирование и представление на утверждение директору Центра функций, Перечня должностей и Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков.

11.2. По результатам оценки коррупционных рисков для каждого рассмотренного направления деятельности (процесса) секретарём Рабочей группы в течение 5 рабочих дней с даты заседания Рабочей группы составляются рекомендуемые к утверждению директором Центра: Карта коррупционных рисков, Перечень должностей, Перечень функций, План мероприятий по минимизации коррупционных рисков.

11.3. Протокол заседания Рабочей группы предоставляется директору Центра в течение 5 рабочих дней с даты его изготовления. Решение об утверждении Карты коррупционных рисков Центра, Перечня должностей, Перечня функций, Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков, рекомендованных Рабочей группой, принимается директором Центра и оформляется соответствующим приказом.

11.4. Проведение предусмотренных настоящим Положением процедур по оценке коррупционных рисков, издание соответствующих распорядительных актов должны осуществляться в пределах сроков, установленных планом работы Рабочей группы.

## **12. Карта коррупционных рисков**

12.1. Карта коррупционных рисков (далее — Карта) содержит:

— зоны повышенного коррупционного риска (коррупционноопасные функции («критические точки») и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;

— перечень должностей Центра, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (с реализацией коррупционноопасных функций и полномочий);

— типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

— меры по устранению или минимизации коррупционноопасных функций (в «критических точках»).

12.2. Карта разрабатывается должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в Центре и утверждается директором Центра.

12.3. Карта подлежит изменению в следующих случаях:

— по результатам ежегодного проведения оценки коррупционных рисков в Центре;

— в случае внесения изменений в должностные инструкции работников Центра, должности которых указаны в Карте, или в учредительные документы Центра;

— в случае выявления фактов коррупции в Центре.

### **13. Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками**

13.1. Перечень должностей Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный социопсихологический центр», замещение которых связано с коррупционными рисками:

- 1) Директор;
- 2) Заместители директора;
- 3) Главный бухгалтер;
- 4) Работники бухгалтерии;
- 5) Начальник отдела кадров;
- 5) Работники отдела кадров;
- 6) Руководители структурных подразделений;
- 7) Председатель психолого-медико-педагогической комиссии;
- 8) Специалист по закупкам;
- 9) Ответственный за обработку персональных данных.

### **14. Заключительные положения**

14.1. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Центра.

14.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора Центра.

14.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

14.4. Настоящее Положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр» в сети «Интернет».

## Приложение № 1

к Положению об оценке коррупционных рисков в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный социопсихологический центр»

## Карта коррупционных рисков в ГБУ ДПО «Региональный социопсихологический центр»

№	Подпроцесс	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должности, замещение которых связано с коррупционными рисками	Вероятность реализации коррупционных рисков	Меры по минимизации рисков в критической точке
1.	Организация деятельности Центра	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 личной заинтересованности.	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, председатель психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК)	Средняя	1. Информационная открытость деятельности Центра. 2. Соблюдение утверждённой антикоррупционной политики Центра. 3. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействие коррупции в Центре. 4. Разъяснение сотрудникам Центра положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
		2. Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными органами и другими организациями	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и иных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Директор, заместители директора, сотрудники Центра уполномоченные представлять интересы Центра	Низкая	

		3. Рассмотрение обращений юридических и физических лиц	1. Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. 2. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством.	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, председатель ПМПК	Низкая	1. Разъяснительная работа. 2. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. 3. Контроль рассмотрения обращений.
		4. Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	1. Несвоевременная постановка на регистрационный учёт материальных ценностей. 2. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта. 3. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по АХЧ	Средняя	1. Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений Центра. 2. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействие коррупции в Центре.
2	Трудовые отношения	1. Приём сотрудников на работу в Центр	Предоставление не предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на работу в Центр.	Директор, заместители директора, начальник отдела кадров	Низкая	1. Проведение собеседования при приёме на работу лично директором Центра. 2. Соблюдение утверждённой антикоррупционной политики Центра.
		2. Оплата труда	1. Необоснованное			1. Использование средств

		сотрудников	начисление премий, стимулирующих выплат. 2. Оплата рабочего времени не в полном объёме. 3. Оплата рабочего времени в полном объёме в случае отсутствия сотрудника на рабочем месте.	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, начальник отдела кадров	Средняя	на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Центра; 2. Разъяснение работникам Центра положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
		3. Проведение аттестации сотрудников	Необъективная оценка деятельности сотрудников Центра, завышение (занижение) результативности труда и уровня профессиональных компетенций.	Заместители директора, руководители структурных подразделений	Низкая	Коллегиальное принятие решения об аттестации/не аттестации работников Центра
3	Бухгалтерский учёт	Сдача бухгалтерской отчётности, расчёт заработной платы, расчёт с контрагентами, учёт и инвентаризация материальных средств, доступ к информации, содержащий персональные данные или относящиеся к конфиденциальной информации.	1. Предоставление недостоверной информации. 2. Соккрытие фактических показателей. 3. Разглашение конфиденциальной информации. 4. Использование служебного положения с целью получения личной выгоды. 5. Несвоевременная постановка на регистрационный учёт материальных ценностей. 6. Умышленное досрочное	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	Высокая	1. Сообщение о возможном совершении или фактически совершенном коррупционном правонарушении, о факте склонения к совершению коррупционного правонарушения. 2. Рассмотрение вопроса о перераспределении функций в отношении работника или введения дополнительных ограничений. 3. Установление

			<p>списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта.</p> <p>7. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.</p>			дополнительных форм отчётности должностных лиц о результатах принятых решений.
4	Работа с документами	1. Составление, заполнение и предоставление документов, справок, отчётности	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах и справках.	Заместители директора, руководители структурных подразделений	Низкая	Организация работы по контролю деятельности сотрудников, осуществляющих составление, заполнение и предоставление документов, справок, отчётности.
		2. Работа со служебной информацией, документами, персональными данными	<p>1. Использование в личных или групповых интересах, разглашение третьим лицам информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.</p> <p>2. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам, копирование электронных файлов.</p>	<p>Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений,</p> <p>начальник отдела кадров, работники отдела кадров, ответственный за обработку персональных данных, председатель ПМПК</p>		Средняя
		3. Подготовка	Наличие коррупционных	Директор,	Низкая	

		проектов локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов	фактов в локальных нормативных актах, организационно-распорядительных документах Центра.	заместители директора, руководители структурных подразделений, юристконсульт		разработке проектов локальных нормативных актов представительного органа работников, создание рабочих групп. 2. Подготовка проектов локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов Центра в точном соответствии с нормами действующего законодательства о противодействии коррупции. 3. Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения коррупции в Центре.
5	Оказание услуг в рамках государственного задания	1. Организация работы психолого-медико-педагогической комиссии	1. Установление необоснованного преимущества при оказании услуги. 2. Требование от физических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством и локальными нормативными актами о ПМПК.	Председатель ПМПК, специалисты ПМПК	Низкая	1. Регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных членами ПМПК, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций.
		2. Оказание	1. Требование от получателей	Заведующий	Низкая	2. Установление контакта с

		образовательных услуг	образовательных услуг информации и (или) документов, предоставление которых не предусмотрено законодательством. 2. Незаконное оказание либо отказ в оказании образовательных услуг. 3. Получение денежных средств за образовательные услуги, оказываемые в рамках государственного задания.	кафедрой, профессорско-преподавательский состав		гражданами и организациями с помощью электронного взаимодействия (посредством электронной почты и т.д.). 3. Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.
6	Оказание услуг по договорам возмездного оказания услуг	Оказание платных услуг	Неоформление договоров на оказание платных услуг.	Работники Центра ответственные за заключение договоров по оказанию платных услуг.	Низкая	1. Систематическая проверка оформления юридических документов на оказание платных услуг. 2. Использование системы безналичных расчётов.
7	Распоряжение бюджетными средствами, средствами от приносящей доход деятельности	Принятие решений об использовании бюджетных ассигнований, средств от приносящей доход деятельности	Нецелевое и/или неэффективное использование бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности	Директор, заместители директора	Средняя	1. Соблюдение утверждённой антикоррупционной политики Центра. 2. Разъяснение работникам Центра положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8	Закупочная деятельность	Организация и осуществление	1. Отсутствие объективной потребности в закупке.	Директор, заместитель	Высокая	1. Информационная открытость при

		<p>закупок товаров, выполнения работ и оказания услуг</p>	<p>2. Необоснованное завышение объёма закупаемых товаров (работ, услуг).  3. Установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров (работ, услуг).  4. Необоснованное ограничение конкуренции (круга возможных поставщиков).  5. Необоснованное завышение/ занижение начальной (максимальной) цены контракта.  6. Необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика.  7. Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары (работы, услуги).  8. Заключение договоров без соблюдения установленных процедур закупок.</p> <p>9. Подмена документов в интересах какого-либо</p>	<p>директора по АХЧ, специалист по закупкам</p>		<p>осуществлении закупок Центром.  2. Соблюдение при проведении закупок товаров (работ, услуг) для нужд Центра требований по заключению контрактов с контрагентами в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством Российской Федерации.  3. Разъяснение работникам Центра, связанным с заключением контрактов мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.  4. Своевременное размещение в единой информационной системе сведений о закупках товаров (работ, услуг).  5. Ознакомление работников Центра, связанных с заключением контрактов с нормативными документами, регламентирующими вопрос предупреждения и противодействия</p>
--	--	---	--	---	--	---

			участника в обмен на полученное (обещанное) вознаграждение, принятие исполнения поставщиком обязательств по контракту, не соответствующих условиям контракта.			коррупции в Центре. 6. Осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками Центра своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции).
9	Прочее	Возможность возникновения конфликта интересов.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не предоставление сведений о возможности возникновения конфликта интересов.</li> <li>2. Соккрытие информации о конфликте интересов.</li> <li>3. Нанесение ущерба Центру действиями, связанными с возникновением конфликта интересов.</li> </ol>	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	Средняя	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение плановых и внеплановых лекций (бесед) с работниками Центра по антикоррупционной политике Центра.</li> <li>2. Размещение информации на официальном сайте Центра в сети «Интернет».</li> <li>3. Рассмотрения вопроса о перераспределении функций в отношении работника или введения дополнительных ограничений.</li> <li>4. Установление четкой регламентации способа и сроков совершения действий должностным лицом.</li> </ol>