УТВЕРЖДЕН

решением комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации Верхнемамонского муниципального района Воронежской области

протокол заседания комиссии

от 02.09.2020 №4

Реестр

 (карта) коррупционных рисков и планов мероприятий по минимизации коррупционных рисков в

МКУ «Центр культуры Дерезовского сельского поселения»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | Коррупционно-опасные полномочия | Наименование должности  | Типовые ситуации | Степень риска (низкая, средняя, высокая)\* | Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска |
| 1 | Организация и деятельность учреждения | Директор | Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица и/или его родственников, либо иной личной заинтересованности | среднее | Информационная открытость учрежденияРазработка и соблюдение локальных нормативных актов (регламентов, стандартов, инструкций)Реализация утвержденной антикоррупционной политики учрежденияРазъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушенийПерераспределение функций между структурными подразделениями |
|  2 | Прием сотрудника на работу | Директор | Предоставление не предусмотренных действующим законодательством преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступление на работу | низкая | Проведение собеседования при приеме на работулично директоромРазъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 3 | Работа со служебной информации | Директор | Использование в личных или групповых интересах, разглашение третьим лицам информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространениюПопытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам, копирование электронных файлов | средняя | Разработка и соблюдение положения о служебной информации и коммерческой тайнеРазъяснение работникам мер ответственности за нарушения правил работы со служебной информацией |
| 4 | Рассмотрение обращений юридических лиц и граждан | Директор | Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и гражданПредъявление к заявителям требований, не предусмотренных действующим законодательством и установленным в учреждении порядком | Низкая | Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и гражданКонтроль за сроками подготовки письменных ответов на обращения, визирование директором  таких ответов |
| 5   | Взаимоотношения с должностными лицами в вышестоящих организациях, органах власти и управления, правоохранительных органах и в других предприятиях и организациях | Директор | 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 в других предприятиях и организациях (за исключением деловых сувениров) | Низкая | Реализация утвержденной антикоррупционной политики учрежденияРазъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 6 | Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности | Директор | Нецелевое и/или неэффективное использование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности  | Средняя | Публикация в открытом доступе плана финансово-хозяйственной деятельности и графика закупок учреждения на текущий годСоблюдение установленного законодательством порядка осуществления закупок для государственных и муниципальных нуждПроведение независимого аудита бухгалтерской отчетностиПривлечение к принятию решений об использовании денежных средств учреждения руководителя и сотрудников заинтересованных структурных подразделений учреждения |
| 7 | Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения | Директор | Осуществление закупки, в которой нет объективной потребностиНеобоснованное завышение объема закупаемых услуг, работ, товараНеобоснованное ограничение конкуренции (круга возможных поставщиков)Необоснованное упрощение или усложнение существенных условий контракта или договора, в том числе предмета и сроков исполнения | Высокая |  Соблюдение установленного законодательством порядка осуществления закупок для государственных и муниципальных нуждИнформационная открытость при осуществлении закупок учрежденияКоллегиальность при принятии решений о выборе поставщиковНеобоснованное завышение цены закупкиНеобоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщикаЗаключение договоров без соблюдения установленных процедур закупокОтказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги, предоставление заведомо ложных сведений при проведении такого мониторинга |
| 9 | Составление, заполнение и предоставление документов, справок, отчетности | Директор | Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в оформляемых документах, справках, отчетности  | Низкая | Обеспечение согласования и визирования издаваемых документов, справок, отчетности ответственным  должностными лицамиОрганизация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий |
| 10 | Оплата труда | Директор | Необоснованное начисление премийДифференцированная оплата труда на аналогичных должностях при прочих равных условияхОплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте | Средняя | Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с положением об оплате труда работников учрежденияУстановление системы нормирования труда, внедрение показателей эффективности по должностям и структурным подразделениям  |
| 11 | Проведение аттестации работников учреждения | Директор | Необъективная оценка деятельности работников учреждения, завышение (занижение) результативности труда и уровня профессиональных компетенций  | Низкая | Привлечение в аттестационную комиссию независимых представителей профессионального сообщества и общественностиКоллегиальность при принятии решений об аттестации/не аттестации работников учрежденияНедопущение дискриминационных факторов и личных предпочтений при принятии решения об аттестации/не аттестации   в отношении конкретных работников. |