

Министерство физической культуры и спорта Астраханской области
Государственное казенное учреждение
«Финансово – экономический центр в сфере спорта»

ПРИКАЗ

«28 » 10 2023 г.

№ 34

Об утверждении положений об оценке коррупционных рисков, возникающих при реализации функций в ГКУ АО «Финансово – экономический центр в сфере спорта»

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях организации эффективной работы по противодействию коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Положение об оценке коррупционных рисков, возникающих при реализации функций ГКУ АО «Финансово – экономический центр в сфере спорта» (Приложение 1);
 - Перечень коррупционно-опасных функций (Приложение 2);
 - Перечень должностей, подверженных коррупционным рискам (Приложение 3).
2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор

И.М. Трофименко

Приложение №1
к приказу
от 25.10.2023 № 34

Положение
об оценке коррупционных рисков, возникающих при реализации функций в
ГКУ АО «Финансово – экономический центр в сфере спорта»

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики ГКУ АО «Финансово – экономический центр в сфере спорта» (далее - учреждение), позволяющим обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и 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 учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

1.3. Настоящее положение об оценке коррупционных рисков, возникающих при реализации учреждением своих функций (далее – Положение) разработано с учетом 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 учетом локальных актов министерства физической культуры и спорта Астраханской области.

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

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, учреждения в целях получения выгоды (преимущества) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица), за которое законодательством Российской Федерации установлена уголовная, административная, гражданско-правовая или дисциплинарная ответственность.

Коррупционный риск – возможность совершения работником, а также иными лицами от имени или в интересах учреждения коррупционного правонарушения.

Оценка коррупционных рисков – общий процесс идентификации, анализа и ранжирования коррупционных рисков.

Объект оценки - учреждение.

Идентификация коррупционного риска – процесс определения для каждого направления деятельности:

1) критических точек;

2) возможных коррупционных правонарушений, которые могут быть совершены работниками в каждой критической точке.

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

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

Процесс – регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий работников, направленных на реализацию целей (функций) деятельности учреждения.

Направление деятельности – совокупность процессов, направленных на реализацию цели (функции) деятельности учреждения.

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».

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).

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности учреждения проводится ежегодно, а также при изменении структуры, направления деятельности учреждения.

На основании оценки коррупционных рисков составляется:

- карта коррупционных рисков учреждения;
- перечень коррупционно - опасных функций учреждения (далее – Перечень функций);

- перечень должностей учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками (далее - Перечень должностей);

- разрабатывается комплекс мер по устраниению или минимизации коррупционных рисков.

2.2. Оценку коррупционных рисков в деятельности учреждения осуществляют члены рабочей группы по оценке коррупционных рисков, возникающих при реализации учреждением своих функций (далее – Рабочая группа).

2.3. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из нескольких последовательных этапов:

2.3.1. Подготовительный этап: определение плана проведения оценки, определение полномочий и обязанностей работников в связи с проведением оценки, подготовка необходимых документов.

Решение о проведении оценки коррупционных рисков принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

Основная задача этапа определить, каким образом в объекте оценки реализуются на практике направления деятельности и конкретные процессы.

На этапе оценки проводится анализ следующих документов:

1) Устав учреждения, иные документы, содержащие информацию о направлениях деятельности (функциях) и структуре учреждения и должностных обязанностях работников;

2) документы, закрепляющие систему мер предупреждения коррупции в учреждении.

По результатам анализа составляется письменное описание рассматриваемых направлений деятельности, процессов и составляющих их подпроцессов, содержащее последовательность действий и взаимодействий, которые предпринимают работники для реализации каждого процесса.

В ходе проведения оценки коррупционных рисков проводится мониторинг исполнения работниками должностных обязанностей в целях выявления коррупционных рисков при осуществлении возложенных на них функций, выявляются предмет коррупции (за какие действия (бездействие) предоставляется выгода) и возможные коррупционные схемы, которые могут быть использованы.

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

Основной задачей этапа идентификации коррупционных рисков является выявление в каждом рассматриваемом направлении деятельности и процессе органа оценки критической точки. Признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество)

работнику, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с учреждением;

- взаимодействие работника (группы работников) с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации процесса и (или) успешного функционирования учреждения в целом.

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

2.3.4. Этап анализа коррупционных рисков:

- а) подготовка детального описания возможных способов совершения коррупционного правонарушения в критической точке («коррупционных схем»);
- б) формирование перечня должностей работников, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционного правонарушения в критической точке.

Основная задача этапа - 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. В целях определения возможных коррупционных схем анализ коррупционных рисков проводится с исследования выявленных критических точек с точки зрения потенциального нарушителя (Перечень должностей).

2.3.5. Этап разработки мер по минимизации коррупционных рисков: подготовка предложений по минимизации идентифицированных коррупционных рисков. Для каждой выявленной критической точки необходимо определить возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков.

2.3.6. Этап формирования Перечня должностей. Должности, 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. Признаками, характеризующими коррупционное поведение работника при осуществлении коррупционно-опасных функций, могут служить:

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

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

3) оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

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

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

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

7) искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом трудовой деятельности;

8) попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

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

10) бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными (трудовыми) обязанностями.

Указанные признаки не являются исчерпывающими.

По итогам анализа вышеуказанных признаков Рабочая группа формирует Перечень должностей.

2.3.7. Этап оформления и утверждения результатов оценки коррупционных рисков: формирование и представление на утверждение директору учреждения карты коррупционных рисков, Перечня функций, Перечня должностей и Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков.

По результатам оценки коррупционных рисков для каждого рассмотренного направления деятельности (процесса) секретарем Рабочей группы в течение 5 рабочих дней с даты заседания Рабочей группы составляются и направляются директору учреждения рекомендуемые к утверждению Кarta коррупционных рисков, Перечень должностей, Перечень функций, План мероприятий по минимизации коррупционных рисков. Соответствующая информация представляется по формам согласно приложениям к настоящему Положению.

Решение об утверждении Карты коррупционных рисков учреждения, Перечня должностей, Перечня функций, Плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков принимается директором учреждения и оформляется соответствующим приказом.

Приложение № 1
к Положению
об оценке коррупционных рисков

Карта коррупционных рисков объекта оценки

Направление деятельности/ подпроцесс	Коррупционный риск/ критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Наименование должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Оценка риска	Меры по минимизации рисков в критической точке
Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Составление и заполнение документов, справок, отчетности с искажением, скрытием отражаемых сведений	Искажение, скрытие или предоставление заведомо ложных сведений в документах и выдаваемых справках	директор, заместители директора, главный бухгалтер, начальники отделов, главные специалисты, ведущие специалисты	низкая	Организация работы по контролю за деятельность работников со стороны администрации учреждения. Разъяснения работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Взаимодействие с государственными, муниципальными, контролльно надзорными органами, общественными организациями и средствами массовой информации	Получение личной выгоды, в том числе получение положительных результатов проведенных проверок за счет дарения подарков и оказания не служебных услуг, за исключением символовических знаков внимания, подарков на протокольных мероприятиях	Получение личной выгоды, в том числе получение положительных результатов проведенных проверок за счет дарения подарков и оказания не служебных услуг, за исключением символовических знаков внимания, подарков на протокольных мероприятиях	директор, заместители директора	низкая	Разъяснения работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений незамедлительное сообщение работодателю о склонении его к совершению коррупционного правонарушения
Работа со служебной информацией, в том числе с	Нарушение требований законодательства	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной	директор, заместитель директора, главный бухгалтер.	высокая	Разъяснение административной и уголовной ответственности за

персональными данными	при работе со служебной информацией, в том числе с персональными данными	при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению несанкционированный доступ к информационным ресурсам передача служебной информации, в том числе персональных данных, третьим лицам	начальник общего отдела	нарушения в области защиты конфиденциальной информации и персональных данных
Оформление трудовых отношений	Заинтересованность в получении незаконного вознаграждения за установление необоснованных преимуществ (исключений) при приеме на работу	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (аффилированность)	директор очень низкая	Проведение анализа профессиональной компетенции нанимаемого работника путем оценки уровня образования, опыта работы и их соответствия предлагаемой вакантной должности. Определение круга близких родственников претендента на вакантную должность с целью выявления возможного возникновения конфликта интересов. Проведение собеседования при приеме на работу.
Вопросы оплаты труда	Неправомерное установление выплат работникам	Осуществление оплаты труда не в полном объеме, осуществление оплаты труда в полном объеме в случае фактического	директор, заместители директора низкая	Комиссионное рассмотрение вопроса установления стимулирующих выплат работникам

	отсутствия работника на рабочем месте, неправомерное назначение стимулирующих выплат работникам, представление недостоверной информации по командировочным расходам для решения личных целей	Использование бюджетных средств в личных целях, не связанных с трудовой деятельностью	директор, заместители директора	низкая	Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции. Разъяснения работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Принятие решений об использовании бюджетных средств	Непцелевое использование бюджетных средств	Установление необоснованных преимуществ, для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг.	директор, ведущий менеджер	высокая	Организация работы по контролю за деятельностью должностного лица, ответственного за размещение заказов по закупкам товаров, работ и оказание услуг для нужд учреждения.
Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах.	Завышение стартовых цен при размещении заказов. Отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги. Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.	договоров без соблюдения установленной процедуры		Разъяснение работникам обязанности незамедлительно сообщать директору о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, а также о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений

Приложение № 2
к Положению
об оценке коррупционных рисков

План по устранению и (или) минимизации коррупционных рисков

№ п/п	Мероприятие по минимизации коррупционного риска	Направление деятельности	Критическая точка	Срок (периодичность) реализации	Ответственный за реализацию	Планируемый результат
1	Определение круга близких родственников претендента на вакантную должность с целью выявления возможного возникновения конфликта интересов	Оформление трудовых отношений	Заинтересованность в получении незаконного вознаграждения за установление необоснованных преимуществ (исключений) при приеме на работу	При приеме на работу	директор, заместители директора, начальник общего отдела	Предупреждение возникновения конфликта интересов
2	Проведение собеседования при приеме на работу	Начисление и выплата				Обеспечение объективности и непредвзятости к работнику
3	Оплата труда работников		Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников. Разъяснения ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений	Постоянно	директор; заместители директора, начальник общего отдела	Устранение (минимизация) коррупционного риска
4	Организация работы со служебной информацией	Защита конфиденциальной информации и	Соблюдение установленных требований в области защиты информации.	Постоянно	директор; заместители директора,	Устранение (минимизация) коррупционного

	персональных данных	Разъяснительная работа с работниками о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей.	на начальник общего отдела	риска
5	Антикоррупционная политика	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти, с правоохранительным и органами и другими организациями	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики в учреждении. Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений	Постоянно директор, заместители директора
6	Осуществление контроля за составлением и заполнением документов, справок, отчетности	Составление, заполнение документов, справок, документов, отчетности с искажением, скрытием отражаемых сведений	В течение года директор, заместители директора, главный бухгалтер, начальники отделов, главные специалисты, ведущие специалисты	Устранение (минимизация) коррупционного риска Отсутствие в документах, справках, отчетности искаженной информации
7	Организация и обеспечение распорядительного	Действия	Постоянно директор, заместители	Устранение (минимизация)

	действительности учреждения	характера, превышающие или не относящиеся к должностным полномочиям. Бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с должностными обязанностями	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики и иных локальных актов антикоррупционной направленности учреждения, разъяснения работниками учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Перераспределение функций между директором и его заместителями по направлениям деятельности	директора, главный бухгалтер, начальники отделов	коррупционного риска
8	Комиссионное рассмотрение вопроса	Оплата труда	Неправомерное назначение выплат работникам	Директор, члены комиссии	Обеспечение объективности и открытости при установлении стимулирующих выплат и вознаграждений работникам Предупреждение неправомерного назначения выплат работникам
9	Закупочная деятельность для нужд учреждения	Выбор способа размещения заказа. Обоснование начальной (максимальной) цены контракта	Запрет дробления закупки. Ограничение возможности закупающим сотрудникам получать какие-либо выгоды от проведения закупки, кроме официально предусмотренных	Постоянно	Устранение (минимизация) коррупционного риска

10	Осуществление функций по исполнению бюджетной сметы	Подготовка и принятие решений о распределении и расходовании	Постоянно	Директор; заместители директора, главный

	учреждения	денежных средств. Совершение финансово-хозяйственных операций с экономической обоснованностью расходов с высоким коррупционным риском очевидным нарушением действующего законодательства	документов бухгалтерского учета Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Использование информационных технологий в качестве приоритетного направления служебной деятельности. Размещение документов об итогах финансово-хозяйственной деятельности в открытом доступе	По мере необходимости	Директор, заместители директора	Устранение (минимизация) коррупционного риска
11	Судебные разбирательства	Принятие решения об инициировании судебного разбирательства или судьбе судебного спора, в том числе при представлении интересов в судебных и иных органах	Разъяснение работникам: - обязанности незамедлительно сообщить руководству о склонении его к совершению коррупционного правонарушения; - о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений	По мере необходимости	Директор, заместители директора	Устранение (минимизация) коррупционного риска
12	Хранение и распределение материально-технических ресурсов	Регистрация материальных ценностей и ведение регистров материальных ценностей	Организация работы по контролю за деятельность учреждения. Разъяснение работникам: -обязанности незамедлительно сообщить руководству о склонении его к совершению коррупционного правонарушения;	Постоянно	Главный бухгалтер; начальники отделов, главный специалист	Устранение (минимизация) коррупционного риска

		-о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений по учету и отчетности.		
13	Информирование правоохранительных органов о выявленных фактах коррупции	Взаимодействие с государственными, муниципальными, контрольно-надзорными органами, общественными организациями и средствами массовой информации	Получение личной выгоды, в том числе получение положительных актов по результатам проведенных проверок	При выявлении фактов
14	Рассмотрение на комиссии по противодействию коррупции заявлений о возникновении конфликта интересов (комиссия по оплате труда)	Кадровые перемещения	Зaintересованность в получении незаконного вознаграждения за осуществление необъективных кадровых перемещений	в течение года члены комиссии Предупреждение возникновения конфликта интересов

Приложение №2
к приказу
от 25.10.23 № 34

Перечень коррупционно - опасных функций

1. Управление государственным имуществом.
2. Хранение и распределение материально-технических ресурсов.
3. Планирование и освоение бюджетных средств.
4. Организация и осуществление закупок товаров, работ и услуг для обеспечения нужд учреждения.
5. Контроль за использованием бюджетных средств (в части оплаты труда и выплат стимулирующего и компенсационного характера).

Приложение №3
к приказу
от 25.10.23 № 34

Перечень должностей,
подверженных коррупционным рискам

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора
3. Начальник отдела
4. Главный бухгалтер
5. Главный специалист
6. Ведущий менеджер