



КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ И КОМПЛЕКСА МЕР ПО ИХ УСТРАНЕНИЮ В МБУ ДО «СШ «АРКТИКА»

№ п/п	Критическая точка	Наименование должности	Коррупционные риски	Степень риска	Меры по устранению или минимализации коррупционного риска
1.	Организация деятельности Учреждения	Директор, заместители директора	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников либо иной личной заинтересованности	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - информационная открытость Учреждения; - соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики Учреждения; - разъяснение работникам Учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений; - перераспределение функций между работниками Учреждения.
2.	Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами	Директор, заместители директора, тренеры, инструкторы-методисты	Дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> - проведение разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения; - соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики Учреждения; - ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждения.

3.	Обращения юридических, физических лиц	Директор, заместители директора	Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий, рабочих групп; - соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики Учреждения; - соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан; - контроль рассмотрения обращений.
4.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор, заместители директора, тренеры, инструкторы-методисты ФСО	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - система визирования документов ответственными лицами; - организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий; - разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5.	Принятие на работу сотрудника	Директор, заместители директора, главный специалист	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений; - проведение собеседования при приеме на работу директором Учреждения.
6.	Осуществление государственных закупок для нужд учреждения	Директор, заместитель директора, главный специалист	Отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги; Размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той	Высокая	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения требований по заключению договоров с контрагентами соответствии с федеральными законами; - разъяснение работникам Учреждения, связанным с заключением контрактов и договоров, мерах ответственности за

			организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник; Оплата работ (услуг) и иных затрат, не предусмотренным государственным (муниципальным) контрактом.		совершение коррупционных правонарушений; - ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы о мерах предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
7.	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	Директор, заместитель директора, главный специалист	Завышение стартовых цен при размещении государственных (муниципальных) заказов; Заключение государственного (муниципального) контракта без соблюдения установленной процедуры; Необоснованное продление сроков поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг по государственным (муниципальным) контрактам.	Высокая	- инициирование экспертизы результатов, предусмотренных контрактом; - систематический контроль за деятельностью комиссии по закупкам.
8.	Финансово-хозяйственная деятельность	Директор, заместитель директора, МУ «МЦБ»	Нецелевое использование бюджетных средств и средств внебюджетных источников; Наличие просроченной кредиторской задолженности, непринятие мер по ее погашению.	Высокая	- ревизионный контроль со стороны Учредителя; - своевременное размещение необходимой информации в специализированных электронных базах; - мониторинг дебиторской и кредиторской задолженности; - ежегодный отчет по исполнению ПФХД.
9.	Оплата труда	Директор, заместитель директора	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата 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 МБУ «СШ «Олимпиец», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ «СШ «Олимпиец»;

			Необоснованное назначение стимулирующих выплат и вознаграждения.		<ul style="list-style-type: none"> - работа комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда; - разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
10.	Регистрация имущества и ведение баз данных имущества	Директор, МУ «МЦБ»	Несвоевременная постановка на баланс имущества Учреждения; Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с баланса учреждения; Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества; Использование имущества (основанных средств), материалов и помещений в личных целях.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - создание комиссии по инвентаризации и списание основных средств; - организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий; - ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.
11.	Предоставление платных услуг	Директор, заместитель директора	Расходование полученных от приносящей доход деятельности не в соответствии с уставными целями; Привлечение дополнительных финансовых средств, связанных с получением необоснованных финансовых выгод за счет занимающихся.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое обновление информации на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.
12.	Прием, перевод и отчисление занимающихся	Директор, заместители директора	Создание преференции детям из обеспеченных семей, семей чиновников в ущерб другим детям; Необъективная оценка успеваемости и спортивной деятельности занимающихся.	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> - ведение регистрации заявлений занимающихся; - обеспечение «прозрачности» приемной кампании; - создание приемной и апелляционной комиссии; - своевременное опубликование необходимой информации на официальном сайте Учреждения.

13.	Проведение аттестации тренерского состава	Директор, заместители директора, инструкторы-методисты ФСО	Необъективная оценка деятельности работников; Завышение результативности труда.	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> - комиссионное принятие решения; - контроль подготовки и проведения аттестационных процессов тренеров на соответствие требованиям законодательства; - разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершений коррупционных правонарушений.
14.	Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам Учреждения государственных и ведомственных наград	Директор, заместители директора	Необъективная оценка деятельности работников; Создание преференций отдельным сотрудникам.	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> - обсуждение профессиональной и трудовой деятельности кандидатов на награждение на общем собрании работников Учреждения.