



КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ в МКУК ЦКД «Фламинго»

| № | Коррупционно-опасные полномочия | Наименование должности | Описание возможных коррупционных правонарушений | Степень риска (низкая, средняя, высокая) | Минимизация (устранение) коррупционного риска |
|---|--|---|---|--|---|
| 1 | Организация деятельности учреждения | Директор, художественный руководитель, заведующий хозяйством, главный библиотекарь | Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица и/или его родственников, либо иной личной заинтересованности. | низкая | Информационная открытость учреждения; Разработка и соблюдение локальных нормативных актов. Реализация утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. |
| 2 | Рассмотрение обращений юридических лиц и граждан | Директор, художественный руководитель, заведующий хозяйством, главный библиотекарь, иные должностные лица ответственные за рассмотрение обращений граждан | Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и граждан. Предъявление к заявителям требований, не предусмотренных действующим законодательством и установленным в учреждении порядком. | низкая | Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и граждан. Контроль за сроками подготовки письменных ответов на обращения, визирование заместителем директора и заинтересованными должностными лицами таких ответов. |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---------|---|
| 3 | Взаимоотношения с должностными лицами в вышестоящих организациях, органах власти и управления, правоохранительных органах и в других предприятиях и организациях | Директор, художественный руководитель, заведующий хозяйством, главный библиотекарь | 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). | средняя | Реализация утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. |
| 4 | Работа со служебной информацией | Директор, художественный руководитель, заведующий хозяйством, главный библиотекарь | 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. | низкая | Разработка и соблюдение положения о персональных данных, коммерческой тайне. Контроль работодателя за использованием сотрудниками ПЭВМ, средств электронной почты и копировальной техники. Разъяснение работникам мер ответственности за нарушение правил работы с персональными данными, иной служебной информацией. |
| 5 | 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. | низкая | Публикация в открытом доступе на официальном сайте театра, на сайте bus.gov.ru плана финансово-хозяйственной деятельности Соблюдение установленного законодательством порядка осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд. |
| 6 | Учет материальных ценностей | Заведующий хозяйством, материально-ответственные лица | Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленное досрочное списание материальных ценностей и расходов материалов с регистрационного учета материальных ценностей. Отсутствие регулярного контроля | средняя | Регулярное проведение инвентаризации материальных ценностей. |

| | | | наличия и сохранности материальных ценностей. | | | |
|----|---|---------------------------------|--|---------|---|--|
| 7 | Осуществление закупок, заключение гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения | Директор | Осуществление закупки, в которой нет объективной потребности. Необоснованное завышение объема закупаемых услуг, работ, товара. Необоснованное ограничение конкуренции (круга возможных поставщиков). Необоснованное упрощение или усложнение существенных условий договора, в том числе предмета и сроков исполнения. Необоснованное завышение цены закупки. Заключение договоров без соблюдения установленных процедур закупок. | низкая | Соблюдение установленного законодательством порядка осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд. Информационная открытость при осуществлении закупок учреждения. Коллекгиальность при принятии решений о выборе поставщиков (исполнителей, подрядчиков). | |
| 8 | Составление, заполнение и представление документов, справок, отчетности | Директор, заведующий хозяйством | Искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в оформляемых документах, справках, отчетности. | низкая | Обеспечение согласования и визирования издаваемых документов, справок, отчетности ответственными должностными лицами. Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. | |
| 9 | Принятие сотрудника на работу | Директор | Предоставление не предусмотренных законом преимуществ при поступлении на работу. | средняя | Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. | |
| 10 | Оплата труда | Директор | Необоснованное начисление премий. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. | низкая | Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с положением об оплате труда работников учреждения. Установление системы нормирования труда, внедрение показателей эффективности по должностям и структурным подразделениям. | |
| 11 | Проведение аттестации работников учреждения | Директор | Необъективная оценка деятельности работников учреждения, | низкая | Привлечение в аттестационную комиссию независимых представителей профес- | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| | | | завышение (занижение) результативности труда и уровня профессиональных компетенций. | | сионального сообщества. Коллегиальность при принятии решений об аттестации/неаттестации работников учреждений. Недопущение дискриминационных факторов и личных предпочтений при принятии решения об аттестации /неаттестации в отношении конкретных работников. |
|--|--|--|---|--|---|