

Смоленское областное государственное
бюджетное учреждение дополнительного образования
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета

от «31» 08 2026 г. № 6

Председатель первичной профсоюзной
организации СОГБУДО «Центр развития
творчества детей и юношества» М.А. Забрыкина

/ М.А. Забрыкина «31» 08 2026 г.

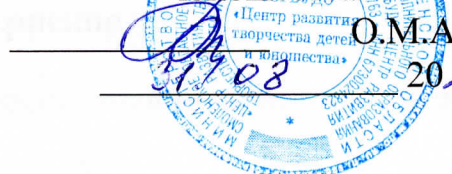


УТВЕРЖДАЮ

Директор СОГБУДО «Центр
развития творчества детей и
юношества»

О.М. Агеева

2016 г.



ПОРЯДОК
оценки коррупционных рисков
в смоленском областном государственном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Центр развития творчества детей и
юношества»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет основные задачи, процедуру проведения и методы оценки коррупционных рисков в деятельности СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества» (далее — Учреждение).

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является выявление сфер деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее вероятно совершение работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в интересах третьих лиц.

1.3. Задачами оценки являются:

- определение перечня должностей, замещение которых связано с высоким коррупционным риском (коррупциогенных должностей);
 - формирование карты коррупционных рисков;
 - разработка мер по минимизации или устранению выявленных рисков.
- 1.4. Оценка коррупционных рисков проводится не реже одного раза в год, а также при изменении законодательства РФ, организационной структуры или бизнес-процессов Учреждения.

2. Этапы оценки коррупционных рисков

Оценка осуществляется комиссией по противодействию коррупции (или лицом, ответственным за профилактику коррупции) в четыре этапа:

Этап 1. Выделение образовательного процесса

Определяются направления деятельности и административно-управленческие процессы, реализация которых напрямую связана с контактом работников с гражданами и организациями, либо с распоряжением финансовыми и материальными ресурсами. *Это: организация набора на образовательные услуги; проведение творческих конкурсов и фестивалей; закупки товаров и услуг; распределение стимулирующих выплат.*

Этап 2. Выявление условий возникновения рисков

На данном этапе анализируются условия, способствующие возникновению коррупции:

- наличие дискреционных полномочий (право работника принимать решение единолично без жесткого алгоритма действий);
- отсутствие или неэффективность внутреннего контроля;
- высокая степень закрытости процесса от внешнего наблюдения;
- необоснованно широкие пределы усмотрения при принятии решений.

Этап 3. Формирование перечня коррупционно опасных функций и должностей

Составляется список должностей, исполнение обязанностей по которым связано с регулярным принятием управленческих решений. *Перечень для Центра творчества: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, менеджер, методист, документовед, педагог дополнительного образования (в части отбора детей в престижные творческое объединение), руководитель структурного подразделения.*

Этап 4. Составление Карты коррупционных рисков

Для каждой коррупционно опасной должности определяются конкретные точки риска (операции, действия), виды возможных нарушений и потенциальные последствия.

3. Типовые области коррупционных рисков и способы их минимизации

Образовательный процесс	Коррупционная рисковая ситуация	Мера минимизации
Организация образовательных	Навязывание дополнительных	Утверждение прозрачного Положения

услуг	платных занятий родителям через занижение качества бесплатной программы. Необоснованный отказ о зачислении.	о правилах приема обучающихся. Видеонаблюдение в зоне приема документов (по возможности). Публичная отчетность о наполняемости групп.
Проведение творческих конкурсов и выставок	Предвзятость жюри в пользу обучающихся конкретных педагогов («клановость»). Фальсификация протоколов голосования.	Привлечение независимых экспертов из других учреждений образования и культуры. Анонимное выставление баллов в электронном виде. Обязательная ротация состава жюри.
Закупочная деятельность (хозтовары и т.д)	Закупка товаров у «своих» поставщиков по завышенным ценам. Прием некачественного товара за откат. Разбивка закупок на мелкие суммы во избежание торгов.	Проведение конкурентных процедур даже малых закупок. Минимум три коммерческих предложения. Проверка рыночных цен перед заключением договора.
Распределение стимулирующих выплат	Субъективное начисление премий «любимчикам». Использование подложных показателей эффективности.	Наличие четких критериев стимулирующих выплат в Положении об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах. Коллегиальное принятие решения комиссией по распределению фонда оплаты труда.
Кадровая работа	Трудоустройство родственников и знакомых без учета квалификации.	Соблюдение требований ст. 10 ФЗ № 273 о недопущении родственных связей при прямом подчинении. Конкурсный отбор на вакантные должности.

4. Оформление результатов оценки

4.1. По итогам оценки составляется Отчет об оценке коррупционных рисков, который включает:

- утвержденный Перечень коррупционно опасных должностей (Приложение 1 к настоящему Порядку);
- Карту коррупционных рисков;
- План мероприятий по минимизации выявленных рисков (Приложение 2 к настоящему Порядку).
- 4.2. Отчет утверждается директором Учреждения. Информация о результатах оценки доводится до сведения коллектива (в обезличенном виде) на общем собрании или педсовете.
- 4.3. План мероприятий подлежит обязательному исполнению. Контроль за реализацией плана возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.
-

5. Заключительные положения

5.1. Работники Учреждения обязаны информировать руководителя о любых попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений в ходе выполнения процессов, включенных в Карту рисков.

5.2. Изменения в настоящий Порядок вносятся приказом директора Учреждения.

Приложение № 1 к Порядку оценки коррупционных рисков

Перечень должностей учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками

1. Директор;
2. Заместители директора по УВР;
3. Заместители директора по АХР;
4. Заведующий структурным подразделением;
5. Главный бухгалтер;
6. Бухгалтер;
7. Методист;
8. Менеджер;
9. Документовед,
10. Педагог дополнительного образования

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО МИНИМИЗАЦИИ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ
СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества»
на 2026/2027 учебный год**

Выявленный риск	Мероприятия по минимизации	Срок исполнения	Ответственный	Результат
Риск предвзятого набора в коллективы	Разработка и размещение на сайте чек-листа обязательных документов для поступления.	До 01.09	Зам.директора по УВР	Исключен субъективный отказ в приеме
Риск закупки товаров по ценам, существенно превышающим среднерыночные	Внедрение обязательной проверки полученных товаров материально-ответственным лицом.	Постоянно	Менеджер Зам.директора по АХР	Прозрачность расходования средств
Отсутствие или неактуальность локальных нормативных актов (ЛНА), регулирующих порядок распределения выплат.	Проведение ревизии Положения о стимулирующих выплатах на предмет пробелов и двусмысленных формулировок. Внесение изменений в ЛНА: закрепление четких критериев эффективности, весовых коэффициентов и формулы расчета баллов.	Август- май	Рабочая группа по противодействию коррупции, Профсоюзный комитет	Утвержденная новая редакция Положения, размещенная на сайте УДО.
Недостаточная прозрачность процедуры для	1.Размещение актуальной редакции Положения и протокола комиссии на	Постоянно; ежемесячно (до дня	Секретарь комиссии,	Наличие раздела «Противодействие коррупции» на сайте со всеми актуальными

сотрудников; сокрытие информации о фонде оплаты труда (ФОТ) и баллах.	официальном сайте учреждения. 2. Рассылка уведомлений сотрудникам об итоговом количестве набранных баллов до издания приказа о выплатах.	выплаты)		документами.
Субъективизм руководителя или членов комиссии при оценке деятельности работников; отсутствие кворума.	1. Формирование Комиссии по распределению выплат из нечетного числа представителей администрации, профсоюза и педагогического состава. 2. Обязательное ведение протоколов заседаний комиссии с детальной аргументацией начисления/начисления баллов каждому сотруднику. .3. Запрет на участие в голосовании при рассмотрении кандидатур близких родственников (конфликт интересов).	При каждом заседании комиссии	Председатель комиссии, секретарь комиссии	Подписанные протоколы без особых мнений членов комиссии; отсутствие обоснованных жалоб.
Распределение максимальных баллов родственникам, друзьям или лояльным сотрудникам вопреки объективным показателям.	1. Сбор письменных деклараций о конфликте интересов от всех членов комиссии перед началом работы. 2. Автоматизированный расчет баллов на основе данных и отчетов о выполнении государственного задания.	Перед каждым заседанием комиссии; постоянно	Члены комиссии, Заместитель директора по УВР Заместитель директора по АХЧ	Журнал регистрации деклараций.
Невозможность проверить	1. Проведение внеплановых внутренних аудитов выборочных	Ежекварталь но	Внутренний аудитор	Акты внутреннего контроля; журнал учета обращений.

обоснованность начислений постфактум.	личных дел сотрудников за прошедший период. 2. Анализ анонимных обращений через «Ящик доверия» и электронную почту, касающихся несправедливого распределения премий.		(или ответственное лицо), Комиссия по урегулированию споров	
Низкая правовая грамотность сотрудников, входящих в состав комиссии.	1.Проведение инструктажа и обучающего семинара по заполнению протоколов и выявлению личной заинтересованности. 2.Ознакомление под роспись всех педагогических работников с критериями оценки их труда.	Сентябрь 2026 г., далее ежегодно	Документовед	Протоколы проведения инструктажей, листы ознакомления.
Риск конфликта интересов в жюри	Издание приказа о запрете участия в голосовании судей, являющихся родственниками участников.	Перед каждым конкурсом	Оргкомитет конкурса (методист)	Объективность оценок
Предоставление преимуществ родственникам, знакомым или «нужным» кандидатам; трудоустройство лиц с поддельными документами об образовании.	1.Проведение собеседований с финальными кандидатами только коллегиально (комиссия не 3 человек) 2. Обязательная проверка подлинности дипломов через ФИС ФРДО и наличие справок о наличии/отсутствии судимости. 3. Формирование кадрового резерва исключительно на конкурсной основе.	Постоянно при открытии вакансий	Документовед, заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Пресечение предоставления преимуществ родственникам, знакомым или «нужным» кандидатам
Необоснованное	1. Распределение вакантных	При		Заседание комиссии по

распределение дополнительной педагогической нагрузки (часов), кружков и ставок среди лояльных сотрудников («карманные» подработки).	часов и ставок строго согласно Положению об оплате труда и с учетом мнения Профсоюзного комитета. 2. Размещение информации о вакансиях (внутренних ставках) на информационном стенде и сайте для подачи заявлений всеми желающими сотрудниками. 3. Запрет на возложение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без его письменного согласия и приказа.	возникновении вакансий (ежеквартально)	документовед, председатель профкома	распределению нагрузки (Протоколирование). Каждый сотрудник может подать заявку, что исключает передачу подработок «своим» людям без конкурса.
Использование служебного давления для принуждения к увольнению «по собственному желанию»; избирательное применение наказаний.	1. Обязательное согласование проектов приказов о взыскании с профсоюзным комитетом. 2. Фиксация всех нарушений трудовой дисциплины актами с привлечением минимум двух свидетелей. 3. Предоставление работнику права дать письменное объяснение в установленный законом срок (ст. 193 ТК РФ) без психологического давления.	По мере возникновения ситуаций	Директор Центра	Комиссия по урегулированию споров между работниками и работодателем.
Подготовка характеристик и ходатайств на награждение на	1. Рассмотрение кандидатур на Наградном совете учреждения с открытым голосованием.	В соответствии с календарем поощрений	Заместитель директора по учебно-воспитательной	Наградная комиссия

основе личной преданности, а не реальных достижений.			работе председатель профкома	
Низкая правовая грамотность руководителей структурных подразделений.	1. Ежегодный инструктаж специалистов, участвующих в кадровых процедурах, по антикоррупционному законодательству. 2. Работа телефона доверия и электронной почты для сообщений о фактах кумовства и незаконного принуждения в кадровой сфере. 3. Ежегодная ротация членов комиссий (конкурсной) для предотвращения формирования устойчивых связей.	Сентябрь 2026 г., далее ежегодно	документовед, ответственное за противодействие коррупции	Обучение сотрудников