

**Карта коррупционных рисков
Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической помощи, медико-социальной помощи «Стимул» » Тутаевского
муниципального района.**

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1.	Организация деятельности МУ Центр «Стимул»	Директор Специалисты Центра	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Информационная открытость Центра • Соблюдение учрежденной антикоррупционной политики Центра, • Разъяснение работникам Центра мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений
2.	Принятие на работу сотрудников	Директор	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Центр	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение собеседования при приеме на работу Директор МУ Центра
3.	Работа со служебной информацией	Директор	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Центра • Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Центре,

			доступа к информационным ресурсам		<ul style="list-style-type: none"> •Разъяснение работникам Центра мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
4.	Обращения юридических и физических лиц	Директор	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> •Разъяснительная работа, •Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, •Контроль рассмотрения обращений граждан.
5.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, правоохранительными органами и другими организациями	Директор	Дарение подарков и оказание не служебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> •Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики Центра, •Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ДОУ.
6.	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> •Организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. •Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
7.	Оплата труда	Директор	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически	Низкая	<ul style="list-style-type: none"> •Создание и организация работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат

			отсутствовал на рабочем месте		<p>работникам Центра,</p> <ul style="list-style-type: none"> •Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников Центра, •Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8.	Проведение аттестации педагогических работников	Директор	Не объективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> •Комиссионное принятие решений. •Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
12.	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Директор	Необъективная оценка деятельности сотрудников, Установление необоснованных преимуществ при назначении выплат, вознаграждений	Средняя	<ul style="list-style-type: none"> •Создание и организация работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Центра, •Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками деятельности МУ Центр «Стимул»

- Директор
- Руководители структурных образовательных подразделений
- Педагоги-психологи
- Учителя-логопеды
- Учителя-дефектологи
- Социальные педагоги
- Врач
- Секретарь