

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа № 99»

660113, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Юшкова, дом 8а

тел/факс: (391)246-80-29, тел.: (391)246-80-31 E-mail: sch99_07@mail.ru

КОРРУПЦИОНЕННАЯ КАРТА РАБОЧЕГО МЕСТА ДИРЕКТОРА

Деятельность организации в виде отдельных бизнес-процессов.

1. Процессы в сфере взаимодействия с обучающимися и их родителями

- 1.1 Формирование контингента обучающихся, прием и перевод обучающихся.
- 1.2 Обеспечение объективности оценки качества образования обучающихся.
- 1.3 Создание условий, обеспечивающих участие родителей в управлении ОО.
- 1.4 Обеспечение эффективного взаимодействия с общественностью, родителями.
- 1.5 Проведение промежуточной, итоговой аттестации обучающихся.
- 1.6 Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом школы, дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей.

2. Процессы в сфере взаимодействия с трудовым коллективом

- 2.1 Создание условий для внедрения инноваций, участия ОО в различных программах, проектах и грантах.
- 2.2 Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части.
- 2.3 Утверждение структуры и штатного расписания ОО.
- 2.4 Осуществление подбора и расстановка кадров.
- 2.5 Осуществление этики и служебного поведения работников ОО.

5.7 Подготовка в Управление образования ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности ОО в целом.

Исходя из анализа существующей практики в нашей ОО, к процессам

- с **высоким коррупционным риском** относится «Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом школы, дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей»;
- **со средним уровнем коррупционных рисков** относится «Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)»;
- **с низким уровнем коррупционных рисков** относится «Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы».

Выделим «критические точки» для этих процессов: а) непрозрачность процесса, б) возможность принятия нескольких решений в зависимости от ситуации; возможность руководителя исползовать свою власть для получения дополнительных необходимых ресурсов.

В случае с процессом «Привлечение для осуществления деятельности дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей» можем говорить

- о непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у родителей информации о добровольности таких взносов, выбора размера и формы пожертвований, отсутствии публичной и общедоступной отчетности о расходовании полученных средств;
- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации в виде наличия различных последствий (положительных или отрицательных) для обучающихся, связанных с внесением (невнесением) пожертвований их родителями; с отсутствием пункта о целевом назначении в договорах на оказание благотворительной помощи;
- использование власти в виде давления на родителей как со стороны сотрудников ОО, так и со стороны различных членов родительского комитета и Управляющего совета; использование власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их целевое назначение.

В случае с процессом «Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок доплат)» можем говорить

- о непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у сотрудников школы информации о размерах надбавок и доплат, отсутствии публичной и общедоступной отчетности формирования фонда оплаты труда;

- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации в виде наличия различных последствий (положительных или отрицательных) для сотрудников, связанных с выполнением (невыполнением) определенных действий; с отсутствием пунктов в «Положении о стимулирующих выплатах» по некоторым видам деятельности;

- использование власти в виде давления на сотрудников ОО; использование власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их назначение.

В случае с процессом «Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы» можем говорить

- о непрозрачности процесса, заключающегося в отсутствии у сотрудников ОО и родителей информации о наличии и пополнении учебно-материальной базы, отсутствии публичной и общедоступной отчетности об учете и сохранности;

- возможности принятия нескольких решений в зависимости от ситуации по использованию учебно-материальной базы;

- использование власти в виде давления на обучающихся, родителей как со стороны сотрудников ОО, так и со стороны различных членов родительского комитета и Управляющего совета; использование власти при оформлении финансовых документов, чтобы изменить их целевое назначение.

Возможные коррупционные правонарушения при данных процессах:

1. «Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом школы, дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей»: а) манипуляция данными; б) хищения; в) предоставление ложной отчетности; г) нецелевое использование.

Выгоды: получение денежных средств, использование по своему усмотрению подарков для ОО.

2. «Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)»: а) действия в обход норм критериев; б) стовор между членами комиссии; в) фаворитизм; г) фальсификация документов.

Выгоды: получение дополнительных денежных сумм отдельными сотрудниками.

3. «Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы»: а) хищения и порча; б) покупка ненужного оборудования; в) манипулирование данными; г) противозаконная перекачка школьных материалов; д) действия в обход критериев выделения; е) ложные поставки; ж) стовор с поставщиками.

Выгоды: приобретение оборудования для личных нужд, при стоворе с поставщиками возможны так называемые «откаты», использование имеющегося оборудования в личных целях.

Должности, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения

Изучив Письмо от 06.08.2013 № 12-925 «О направлении методических рекомендаций по противодействию коррупции» и Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, определили «ключевые» должности:

1. Директор образовательной организации. Имеет возможности злоупотребления служебным положением, получения взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. Реализует коррупционно-опасные функции: размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг; осуществление надзора и контроля; подготовка и принятие решений о распределении бюджетных субвенций, принятии решений о целевом распределении средств, полученных от родителей.

2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе. Имеет возможности для стовора с поставщиками, соответственно и для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц, использования учебно-материальной базы по своему усмотрению. Реализует коррупционно-опасные функции: размещение заказов на поставку товаров, выполнение хозяйственных работ; подготовка и принятие решений о распределении бюджетных субвенций, принятии решений о целевом распределении средств, полученных от родителей, хранение и распределение материально-технических ресурсов.

3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе. Имеют возможности злоупотребления служебным положением, получения взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного

характера для себя или для третьих лиц. Реализуют коррупционно-опасные функции: выполнение работ и оказание услуг; осуществление надзора и контроля.

4. Учителя. Имеют возможности злоупотребления служебным положением, получения взятки, получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц. Имеют возможность занятий репетиторством, могут использовать в личных интересах информацию, полученную от родителей, могут быть вовлечены в коррупционные схемы, связанные с незаконным вознаграждением за выполнение только профессиональных обязанностей. Реализуют коррупционно-опасные функции: оказание услуг и выполнение работ.

1. Карта коррупционных рисков

1. Процесс	2. Подпроцесс	3. Участники подпроцесса	4. Критические точки				5. Сигналы опасности	6. Коллизии	7. Возможные коррупционные правонарушения	8. Вероятность наступления (высокая – «скорее всего», средняя – «может быть», низкая – «вряд ли»)	9. Последствия совершения деяния
			непрозрачность процессов	возможность принятия нескольких	возможность руководителя использовать свою власть для получения дополнительных	общая оценка подпроцесса по критическим точкам					
			6	4	4	высоки					
			а) учителя; б) родители; в) заместитель директора по административно-хозяйственной работе	а) необычно хорошо сделанный отчет; б) частные жалобы; в) не отвечающие требованиям внутренним проверкам; г) расточительный	а) присвоение денежных средств; б) изменение целевого назначения; в) отсутствие публичной и общедоступной отчетности	а) манипуляция данными; б) хищения; в) предоставление ложной отчетности; г) нецелевое использование					
Взаимодействие с обучающимися и их родителями	Привлечение дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей										

2. Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском (по убыванию)

- а) директор образовательного учреждения;
- б) заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- в) заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- г) учителя.

3. Комплекс мер по устранению и минимизации коррупционных рисков

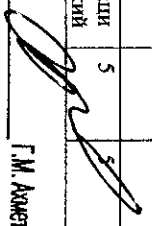
- а) поэтапное описание процедуры получения каждого из видов пожертвования в локальных нормативных актах;
- б) разработка типовых норм договоров для надлежащего финансового оформления пожертвований;
- в) установление запрета работникам ОУ заниматься сбором пожертвований любой формы;
- г) отказ от пожертвований в виде наличных средств;
- д) ужесточение процедуры контроля за расходованием средств и распоряжения имуществом, полученным от родителей;
- е) регулярные (раз в полугодие) публичные отчеты об использовании добровольных пожертвований;
- ж) отказ от объявления конкретной стоимости пожертвований;
- з) ограничение доступа к информации сотрудников ОУ, непосредственно работающих с обучающимися, о личности лиц, оказавших спонсорскую помощь;
- и) введение внутреннего аудита;
- к) активизация работы Управляющего совета школы (социальный контроль со стороны общественности);
- л) обучение административного персонала, а также учителей навыкам управления ОУ, в том числе включая вопросы антикоррупционного образования;
- м) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений;
- н) сотрудничество с правоохранительными органами;
- о) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- п) для директора: представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруга(супруги) и несовершеннолетних детей;
- р) использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности («одно окно», система электронного обмена информацией).

Коррупционная карта

1. Процесс	2. Подпроцесс	3. Участники подпроцесса	4. Критические точки			5. Возможные коррупционные правонарушения	6. Вероятность наступления (высокая – «скорее всего»; средняя – «может быть»; низкая – «вряд ли»)	7. Последствия совершения деяния
			Непрозрачность процессов	Возможность принятия нескольких решений	Использование своей власти для получения дополнительных ельных ресурсов			
Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	Эффективное использование бюджетных средств	руководитель	10	10	8	высокий	Превышение должностных полномочий	Высокая ответственность в соответствии с действующим законодательством
Взаимодействие с обучающимися и их родителями	Осуществление муниципальных закупок	Руководитель, контрактный управляющий	10	10	8	высокий	Превышение должностных полномочий	Высокая ответственность в соответствии с действующим законодательством
	Обеспечение эффективного взаимодействия с родителями/лицами, их заменяющими	Администрация	9	10	7	средний	Превышение должностных полномочий	Средняя ответственность в соответствии с действующим законодательством
	Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом школы, дополнительных источников финансирования средств со стороны родителей	Администрация	6	6	6	средний	Превышение должностных полномочий	Средняя ответственность в соответствии с действующим законодательством
Взаимодействие с трудовым коллективом	Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)	Администрация	6	6	6	средний	Превышение должностных полномочий	Средняя ответственность в соответствии с действующим законодательством
Организация и управление	Принятие правил внутреннего	Администрация	5	5	5	средний	Превышение должностных	Средняя ответственность в соответствии с действующим

**КОПИЯ
БЕРНА**

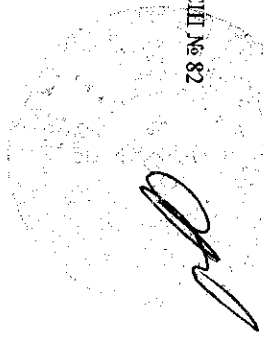
Директор МБОУ СШ №62



Г.М. Аметжанова

	Трудового распорядка, иных локальных нормативных актов	коллектив, родительская общественность				полномочий, слабое знание юридических норм		законодательством
--	---	--	--	--	--	--	--	-------------------

Директор МБОУ СШ № 82



Г.М. Ахметзянова

Взаимодействие с трудовым коллективом.	Создание условий для внедрения инноваций, участие в различных программах, проектах, грантах.	-Директор; -Завхоз; -Учителя; -Родители; -Сотрудники других организаций; -Руководитель проекта, гранта	3	3	4	средний	-Нежелание работников сотрудничать; -Недостаток компетентности; -Неправильная, вводящая в заблуждение информация;	- Злоупотребление должностными полномочиями; -Нецелевое использование и хищение.	-Действия в обход критериев выделения; -Покупка; -Сговор между поставщиками; -Ложные поставки.	Средняя	-Судебные разбирательства; -Проведение дополнительных проверок; -Нарушение учебного процесса в связи с разбирательством; -Замена кадров
Распоряжение Финансовыми и материальными ресурсами	Обеспечение учета, сохранности, и пополнения учебно-материальной базы.	-Завхоз; -Работники школы; -Учащиеся	2	2	3	низкий	- Инвентаризация -Неправильная, вводящая в заблуждение информация; - Неудовлетворительная отчетность и документация; -Порядок ведения хозяйства	- Злоупотребление должностными полномочиями; - Мошенничество - использование своего служебного положения	-Хищения и порча; -Покупка ненужного оборудования; - Манипулирование данными - Противозаконная перекачка школьных материалов	Низкий	-Судебные разбирательства; -Проведение дополнительных проверок; -Недостаток в пополнении учебно-материальной базы школы; -Снижение учебного процесса.

Коррупционная карта рабочего места руководителя образовательной организации

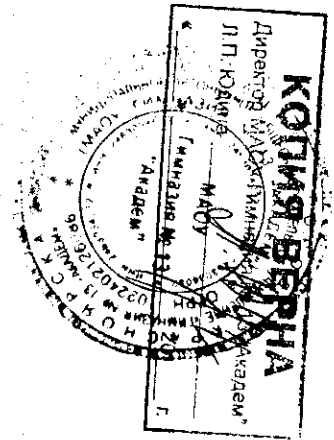
Процесс	Подпроцесс	Участники подпроцесса	Критические точки			Общая оценка подпроцесса	Возможные коррупционные правонарушения	Вероятность наступления (высокая – «скорее всего»; средняя – «может быть»; низкая – «вряд ли»)	Последствия совершения Денегия
			непрозрачность процесса	Возможность принятия нескольких решений	Использование вани своей власти для получения				
Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	Эффективное использование бюджетных средств	Руководитель	10	10	8	высокий	Превышение должностных полномочий, нецелевое использование бюджетных средств	высокая	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством
			Осуществление муниципальных закупок	10	10	8	высокий	Превышение должностных полномочий	высокая
Взаимодействие с обучающимися и их родителями	Обеспечение эффективного взаимодействия с обществом, родителями /лицами, их заменяющими	Администрация, педагогический коллектив, учебный коллектив, родитель-родитель-	9	10	7	средний	Превышение должностных полномочий	средняя	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством

		ская об- ществен- ность											
	Привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом школы, дополнительных источников финансовых средств со стороны родителей	Администрация, педагогический коллектив, ученический коллектив, родители	6	6	6	средний	Превышение должностных полномочий	средняя	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством				
Взаимодействие с трудовым коллективом	Формирование фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат)	Администрация, педагогический коллектив	6	6	6	средний	Превышение должностных полномочий	средняя	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством				
	Прием/подбор/увольнение кадров	Руководитель, специалист по кадрам, соискатели должности	6	6	6	средний	Слабое знание юридических норм	средняя	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством				
Организация и управление	Принятие Правил внутреннего трудового распорядка, иных	Администрация, ученический коллектив, родители	5	5	5	средний	Превышение должностных полномочий, слабое знание юридических норм	средняя	Ответственность в в соответствии с действующим законодательством				

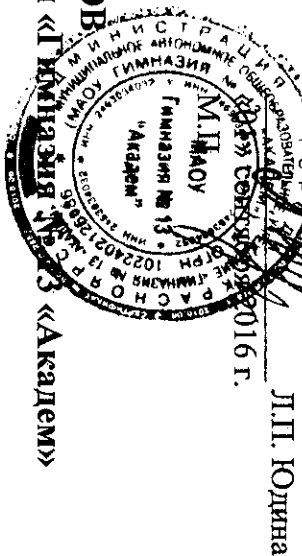
	ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ	ЗА ОБЩЕСТВЕН НОСТЬ							

Директор школы № 133 Байкалова Г. В.





КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 13 «Академ»



Утверждено:
Директор

МАОУ-Гимназия № 13 «Академ»
Л.П. Юдина

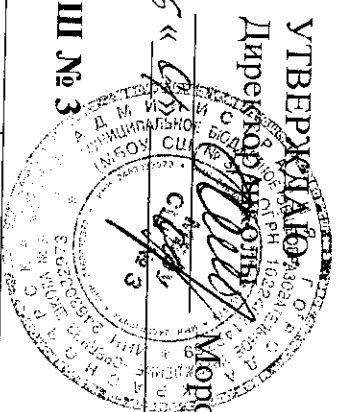
Наименование бизнес-процесса	Составные элементы (подпроцессы имеющие высокий или средний коррупционный риск)	Индикаторы повышенного коррупционного риска	Должности, связанные с высоким коррупционным риском	Мероприятия направленные на минимизацию проявлений коррупционных факторов
1. Взаимодействие с обучающимися и их родителями	1.1. Прием, перевод обучающихся	- Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность и т.д.) для поступления.	Директор, заместители директора	<ul style="list-style-type: none"> - Создание регламентов по приему переводу обучающихся. - Обеспечение открытости информации о наполняемости классов. - Соблюдение утвержденного порядка приема. - Контроль со стороны директора и заместителей директора.
1.2. Обеспечение объективности оценки качества образования		- Необъективность в выставлении оценок. - Завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости. - Завышение оценочных	Заместители директора, учителя	<ul style="list-style-type: none"> - Создание регламентов аттестации обучающихся. - Организация работы по контролю за деятельностью педагогических работников. - Рассмотрение успеваемости обучающихся в заседаниях комиссий. - Разъяснение ответственным лицам о

<p>2. Процессы в сфере взаимодействия с трудовым коллективом</p>	<p>2.1. Формирование фонда оплаты труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. - Искажение информации для установления персональных выплат. - Несоответствие фактических оснований выплат стимулирующего характера критериям предусмотренным положением об оплате труда. - Отсутствие подтверждающих документов являющихся основанием для установления стимулирующих выплат. 	<p>Заместители директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, инспектор по кадрам</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и работа экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации. - Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации. - Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
	<p>2.2. Создание условий для развития работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Необъективная оценка деятельности педагогических работников. - Завышение результативности труда. - Предоставление недостоверной информации 	<p>Заместители директора, методист.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Регламентация процессов аттестации. - Комиссионное принятие решений. - Организация работы по контролю за деятельностью педагогических работников. - Рассмотрение успеваемости обучающихся в заседаниях цикловых комиссий. - Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение

3. Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	3.1. Осуществление закупок	<p>Непроведение мониторинга цен на товары и услуги. Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги. Неопределенность ввиду отсутствия уюющих характеристик. Помощь поставщика в определении характеристик. Большое количество договоров заключены с единственным поставщиком.</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, ведущий юрист консульт</p>	<p>коррупционных правонарушений.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Регламентация процессов закупочной деятельности. - Комиссионное принятие решений. - Аудит закупочной деятельности. - Информационная открытость закупочной деятельности. - Разъяснение ответственности лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
4. Администрирование, в том числе хозяйственной деятельности гимназии	4.1. Решение административных и хозяйственных вопросов	<p>- Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников. - Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных</p>	<p>Директор, заместитель директора</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Информационная открытость. - Соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики. - Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. - Перераспределение функций между структурными подразделениями.

		обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.		
--	--	--	--	--

Карта коррупционных рисков МБОУ СШ № 3



Морозова Ю.М.
2016г.

№ п/п	Коррупционно-опасная функция	Типовые ситуации	Наименование должности	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по управлению коррупционными рисками
1.	Прием детей в образовательное учреждение, перевод и отчисление обучающихся в соответствии с нормативными документами	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления.	Директор, заместители директора	Низкая	Обеспечение открытой информации о наполняемости учебных классов. Ежемесячное размещение информации на сайте ОУ. Контроль со стороны директора и заместителей директора.
2.	Принятие на работу сотрудников	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу.	Директор	Низкая	Проведение собеседования при приеме на работу директором.
3.	Работа со служебной информацией, персональными данными	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам.	Директор, заместители директора	Средняя	Соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

4.	Принятие решений об использовании бюджетных средств	Нецелевое использование бюджетных средств.	Директор, заместитель директора	Средняя	Привлечение к принятию решений представителей Учреждения. Сотрудников Учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5.	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярно контроли наличия и сохранения имущества.	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Низкая	Организация работы по контролю за деятельностью материально-ответственных лиц учреждения. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции.
6.	Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для учреждения.	Расстановка минимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупки; необоснованное	Директор, контрактный управляющий	Средняя	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд Учреждения требований по заключению договоров контрактантами в соответствии с Федеральными законами. Разъяснение работникам учреждения, связанным с заключением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.

		<p>усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупки; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договоров без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.</p>			<p>Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p>
7.	Оплата труда	<p>Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.</p>	Директор	Средняя	

8.	<p>Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам</p>	<p>Необъективная оценка деятельности педагогических работников, необоснованное (занижение) размеров выплат стимулирующего характера и вознаграждений.</p>	<p>Директор, председатель комиссии НСОТ</p>	<p>Средняя</p>	<p>Создание и работа комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p>
9.	<p>Аттестация обучающихся</p>	<p>Необъективность в выставлении оценки, завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости, знаний, умений, навыков. Завышение оценочных баллов за вознаграждение или оказание услуг со стороны обучающихся либо их родителей (законных представителей).</p>	<p>Директор, заместители директора</p>	<p>Низкая</p>	<p>Организация работы по контролю за деятельностью педагогических работников. Рассмотрение успеваемости обучающихся в заседаниях педагогического совета. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p>