УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»
_____ О. И. Новоселова
«27» августа 2026 г.

**Положение об оценке коррупционных рисков,
связанных с ситуациями, при которых на управленческих должностях
в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» работают близкие родственники.**

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке коррупционных рисков (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» (далее — Учреждение), основной целью которого является установление порядка организации работы по следующим направлениям:

оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций;

внесение уточнений в перечни должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками;

мониторинг исполнения должностных обязанностей работников Учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

1.3. Результатом применения настоящего Положения будет являться:

определение перечня функций Учреждения, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции;

формирование перечня должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками,

минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах.

1.4. Применительно к настоящему Положению используются следующие понятия:

Коррупция- злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

Коррупционный риск – вероятность проявления коррупционных явлений, правонарушений и (или) возникновение коррупционных ситуаций, обусловленное действием (бездействием) сотрудников Учреждения, создающим угрозу реализации прав и законных интересов Учреждения, а также условия и обстоятельства, предоставляющие возможность незаконного извлечения выгоды лицам, замещающим должности в Учреждении, при выполнении своих должностных обязанностей;

Коррупционно-опасные функции – функции, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции.

1.5. Решение о проведении оценки коррупционных рисков принимается директором Учреждения и оформляется его приказом.

1.6. Организацию работы по оценке коррупционных рисков в Учреждении осуществляет лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений. Результаты работы рассматриваются на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

1.7. Работа по выявлению и оценке коррупционных рисков в Учреждении проводится при возникновении оснований, таких как, изменение порядка осуществления функции, перераспределение полномочий или функциональных обязанностей, изменение структуры Учреждения, а также по основаниям, указанным в пункте 2.3 настоящего Положения.

1.8. Все коррупционные риски признаются критичными в связи с тем, что Учреждение не приемлет коррупцию в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности к коррупции»).

1.9. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Определение перечня функций, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции

2.1. Применительно к деятельности Учреждения определяются функции, при реализации которых существуют предпосылки для возникновения коррупции.

2.2. К коррупционно-опасным функциям может быть отнесено осуществление функций:

– осуществление закупок, товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

– осуществление надзора и контроля;

– принятие решения о направлении и использовании финансовых средств, выделяемых Учреждению для осуществления деятельности;

– рассмотрение дел об административных правонарушениях, проведение административного расследования;

– использование баз данных;

– предоставление государственных и муниципальных услуг гражданам и организациям;

– хранение и распределение материально-технических ресурсов;

– осуществление приема/увольнения работников в Учреждении;

– оказание платных услуг.

Вышеперечисленный перечень не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер.

2.3. Информация о возникновении коррупционных рисков может быть получена в ходе анализа:

- информаций о конфликте интересов;

- материалов проверок сведений, содержащихся в информациях о конфликте интересов;

- обращений граждан, содержащих информацию о коррупционных проявлениях и правонарушениях;

- уведомлений работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений;

- уведомлений работодателя о ставших известными работнику Учреждения нарушениях, имеющих признаки коррупции, другими работниками, контрагентами и иными лицами;

- сообщений в средствах массовой информации, глобальной сети «Интернет» и других открытых источниках о коррупционных правонарушениях или фактах несоблюдения работниками Учреждения требований Антикоррупционной политики МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»;

- материалов, представленных правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами, постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями;

- информации о возбужденных уголовных делах коррупционной направленности, делах об административных правонарушениях в отношении работников Учреждения и вынесенных решениях судов по соответствующим делам;

- предписаний и запросов правоохранительных органов;

- информации от внешних аудиторов о выявленных нарушениях, имеющих признаки коррупции, и недостатках процедур, направленных на предотвращение коррупции.

Перечень источников получения информации, указанных в настоящем пункте, не является исчерпывающим.

3. Формирование перечня должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками

3.1. Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными (трудовыми) обязанностями в целях получения, как для работников Учреждения, так и для третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства.

3.2. В ходе проведения оценки коррупционных рисков подлежат выявлению те административные процедуры, которые являются предметом коррупционных отношений.

При этом анализируется:

- что является предметом коррупции (за какие действия (бездействия) предоставляется выгода);

- какие коррупционные схемы используются.

3.3. Должности, которые являются ключевыми для совершения коррупционных правонарушений, определяются с учетом высокой степени свободы принятия решений, вызванной спецификой служебной (трудовой) деятельности, интенсивности контактов с гражданами и организациями.

3.4. Признаками, характеризующими коррупционное поведение работника при осуществлении коррупционно-опасных функций, могут служить:

необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;

предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Учреждение;

оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

а также сведения о:

- нарушении работниками требований нормативных правовых, ведомственных, локальных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

- искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности;

- попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

- действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным (трудовым) полномочиям;

- бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями;

- совершении частых или крупных следок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают родственники работников Учреждения;

- совершении финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства.

4. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах реализации коррупционно-опасных функций

4.1. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами, например, регламентацией административных процедур исполнения соответствующей коррупционно-опасной функции, их упрощением либо исключением, установлением препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

4.2. Регламентация административных процедур позволяет снизить степень угрозы возникновения коррупции в связи со следующим:

значительно уменьшается риск отклонения работника при реализации должностных полномочий от достижения закрепленной цели возникших правоотношений;

снижается степень усмотрения работника при принятии управленческих решений;

создаются условия для осуществления надлежащего контроля за процессом принятия управленческих решений, что при необходимости позволяет корректировать ошибочные решения, не дожидаясь развития конфликтной ситуации;

обеспечивается единообразное осуществление функций работниками;

создается гласная, открытая модель реализации коррупционно-опасной функции.

При этом дробление административных процедур на дополнительные стадии с их закреплением за независимыми друг от друга работниками позволит обеспечить взаимный контроль.

4.3. В качестве установления препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем, предлагается применять следующие меры:

перераспределение функций между структурными подразделениями внутри Учреждения;

введение или расширение процессуальных форм взаимодействия граждан (организаций) и работников, например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности;

совершенствование механизма отбора работников для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих управленческие решения;

сокращение количества работников, участвующих в принятии управленческого решения, обеспечивающего реализацию субъективных прав и юридических обязанностей;

оптимизация перечня документов (материалов, информации), которые граждане (организации) обязаны предоставить для реализации права;

сокращение сроков принятия управленческих решений;

установление четкой регламентации способа и сроков совершения действий работником при осуществлении коррупционно-опасной функции;

установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений.

4.4. В целях недопущения совершения работниками коррупционных правонарушений реализацию мероприятий, содержащихся в настоящем Положении, целесообразно осуществлять на постоянной основе посредством:

организации внутреннего контроля за исполнением работниками своих обязанностей, введения системы внутреннего информирования. При этом проверочные мероприятия могут проводиться на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том

числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности работников в СМИ;

проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

4.5. Таким образом, осуществление на системной основе мероприятий, указанных в настоящем разделе, позволит устранить коррупционные риски в конкретных управленческих процессах реализации коррупционно-опасных функций либо минимизировать их.

5. Мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками, деятельность которых связана с коррупционными рисками

5.1. Основными задачами мониторинга исполнения работниками Учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее – мониторинг), являются:

своевременная фиксация отклонения действий работников от установленных норм, правил служебного поведения;

выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных полномочий;

подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников;

корректировка перечня коррупционно-опасных функций и перечня должностей в Учреждении; замещение которых связано с коррупционными рисками.

5.2. Проведение мониторинга осуществляется путем сбора информации о признаках и фактах коррупционной деятельности работников.

5.3. При проведении мониторинга обеспечивается взаимодействие со структурными подразделениями Учреждения в целях изучения документов, иных материалов при выполнении коррупционно-опасных функций.

5.4. Результатами проведения мониторинга являются:

подготовка материалов о несоблюдении работниками при исполнении должностных обязанностей требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников, а также по внесению изменений в перечень коррупционно-опасных функций и перечень должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками.

6. Заключительные положения

6.1. По итогам проведения совещаний Комиссией формируются перечни коррупционно-опасных функций, перечень должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками, мероприятия по минимизации коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах, которые отражаются в карте коррупционных рисков МАУ ДО «Ренессанс» по форме в приложении № 1 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению

Карта коррупционных рисков,
связанных с ситуациями, при которых на управленческих должностях
в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» работают близкие родственники

№	Коррупционно- опасные функции	Типовые ситуации	Уровень риска
1	Прием на работу и кадровые решения	Прием родственников, перевод на более высокую должность, установление необоснованных надбавок/премий, сокрытие их низкой квалификации.	Высокий
2	Прямое подчинение	Работа родственника в прямом подчинении, что исключает объективный контроль за его работой, оценку результатов.	Очень высокий
3	Закупки и договорная деятельность	Выбор контрагента, с которым связан родственник (владеет, управляет), заключение контрактов по завышенным ценам.	Высокий
4	Контроль и надзор	Проведение проверок (внутренний аудит, инвентаризация) подразделения, где работает родственник, с целью сокрытия нарушений.	Высокий
5	Распределение материальных ресурсов	Выделение родственнику служебного жилья, автотранспорта, техники или дорогостоящего имущества.	Средний
6	Использование информации	Передача родственнику конфиденциальной служебной информации для получения им коммерческой выгоды.	Средний

Меры по минимизации коррупционных рисков,
связанных с ситуациями, при которых на управленческих должностях
в МАУДО «ДШИ «Ренессанс» работают близкие родственники

1. Организационные и правовые меры

•Уведомление о конфликте интересов: обязать работников в письменной форме уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности (родственных связях).

•Регулирование подчиненности: установить локальным актом запрет на непосредственное подчинение родственников (для бюджетных учреждений — прямое требование закона).

•Временное отстранение: до урегулирования конфликта отстранить сотрудника от принятия решений в отношении родственника.

•Изменение обязанностей: внести изменения в должностные инструкции (например, вывести функции по закупкам из ведения сотрудника, если родственник работает в этой сфере).

2. Кадровые и управленческие меры

•Создание комиссии: сформировать комиссию по урегулированию конфликтов интересов.

•Передача полномочий: передать полномочия по оценке, премированию или дисциплинарному воздействию на родственника другому должностному лицу.

•Ротация: Перевод одного из родственников в другое структурное подразделение.

3. Контроль и прозрачность

•Декларирование: проводить регулярное декларирование сведений о возможных конфликтах интересов при приеме на работу и ежегодно.

•Проверка закупок: обеспечить прозрачность закупочных процедур с привлечением независимых членов комиссии.

•Внутренний аудит: проводить внеплановые проверки кадровых и финансовых решений, принятых в отношении родственников-сотрудников.