



**Государственное общеобразовательное казенное учреждение
Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа №
6 г. Иркутска»**

664014, г. Иркутск, ул. Генерала Доватора, дом.14

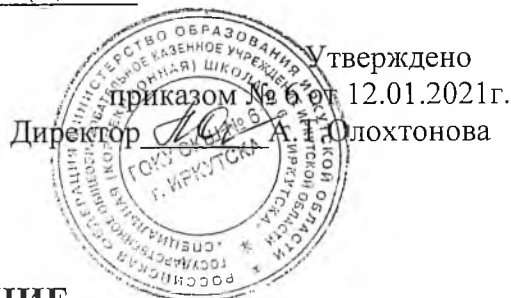
Тел./факс: (3952) 38-65-80

E-mail: school6cor@bk.ru

Принято общим собранием
Трудового коллектива.
Протокол № 6 от 21.12.2020г.

Подписано цифровой подписью:
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
"СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА № 6
Г. ИРКУТСКА"

Дата: 2024.09.02 11:35:03 +08'00'



ПОЛОЖЕНИЕ

о мониторинге исполнения должностных обязанностей работниками ГОКУ СКШ № 6 г. Иркутска, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

1. Основные положения

1. 1. Основными задачами мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками ГОКУ СКШ № 6 г. Иркутска (далее - учреждение), деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее – мониторинг), являются:

- своевременная фиксация отклонения действий должностных лиц 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 должностных лиц;
- корректировка перечня коррупционно-опасных функций и перечня должностей учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками.
- подготовка предложений по решению проблем, возникающих при исполнении должностных обязанностей Работниками образовательного учреждения, замещающими должности, подверженные риску коррупционных проявлений;
- внесение изменений в должностные инструкции работников образовательного учреждения, замещающих должности, подверженные риску коррупционных проявлений.

1.2. Проведение мониторинга осуществляется путем сбора информации о признаках и фактах коррупционной деятельности должностных лиц. Сбор указанной информации может осуществляться в том числе путем проведения опросов на официальном сайте образовательного учреждения в сети

Интернет, а также с использованием электронной почты, телефонной и факсимильной связи от лиц и организаций, имевших опыт взаимодействия с должностными лицами.

1.3. При проведении мониторинга:

- формируется набор показателей, характеризующих антикоррупционное поведение должностных лиц, деятельность которых связана с коррупционными рисками. (Приложение 1).
- обеспечивается взаимодействие со структурными подразделениями образовательного учреждения, иными государственными органами и организациями в целях изучения документов, иных материалов, содержащих необходимые сведения.

1.4. Результатами проведения мониторинга являются:

- подготовка материалов о несоблюдении должностными лицами 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 должностных лиц, а также по внесению изменений в перечень коррупционно-опасных функций и перечень должностей образовательного учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками;
- ежегодные доклады руководству образовательного учреждения о результатах проведения мониторинга.

2. Методика мониторинга исполнения должностных обязанностей Работниками образовательного учреждения, подверженных риску коррупционных проявлений, и устранения таких рисков

2.1. Мониторинг проводится Комиссией по противодействию и профилактике коррупции ежегодно.

Решение о проведении мониторинга, изучаемые направления, сроки принимаются на заседании комиссии.

2.2. Система мониторинга представляет собой сбор, оценку и анализ информации, касающейся исполнения должностной инструкции работниками образовательного учреждения, замещающими должности, подверженные риску коррупционных проявлений.

2.3. Проведение мониторинга охватывает следующие направления:

- изучение соответствия работника квалификационным требованиям, уровню и характеру знаний и навыков, исполнения должностных обязанностей работником, замещающим должность, подверженную риску коррупционных проявлений;
- решение вопросов, по которым работник обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;
- решение вопросов, по которым работник обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

- сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;
- порядок служебного взаимодействия работника в связи с исполнением им должностных обязанностей с другими работниками, должностными лицами органов государственной власти, гражданами и организациями;
- показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работника;
- исполнение утвержденного порядка действий работника при склонении его к коррупционным правонарушениям.

2.4. Объектом мониторинга являются работники Образовательного учреждения, замещающие должности, подверженные риску коррупционных проявлений.

2.5. Система мониторинга включает в себя мероприятия, проводимые в несколько этапов:

- разработка и утверждение локального акта (актов), имеющего положения, исключающие возможность возникновения коррупционных правонарушений и определяющая порядок действий в случае склонения работника к коррупционным правонарушениям;
- сбор информации о деятельности работников, замещающих должности, подверженные риску коррупционных проявлений, по исполнению ими должностных обязанностей;
- анализ поступающей информации от различных источников (выявление отклонений);
- принятие мер, направленных на повышение качества исполнения работником своих должностных обязанностей, в том числе, путем внесения изменений в должностную инструкцию.

2.6. Для проведения мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками Образовательного учреждения, подверженных риску коррупционных проявлений и устранению таких рисков проводятся: анализ служебной деятельности указанных работников с учетом признаков, характеризующих коррупционное поведение должностного лица (приложение 2), а также обращений граждан в целях выявления обстоятельств, свидетельствующих о коррупционных проявлениях с их стороны.

2.7. К примерному перечню таких обстоятельств относятся:

- составление запросов и требование документов, не основанных на нормах действующего законодательства;
- отступление от установленных сроков решения вопросов (необоснованное сокращение или затягивание сроков действий по исполняемым документам);
- принятие решений и совершение действий вопреки нормативно установленному порядку;
- неправомерный отказ от использования легально установленного набора документов;
- искажение содержания итоговых документов;

- принятие решений без проведения надлежащих согласований;
- субъективные решения при одинаковых условиях в пользу конкретных физических и юридических лиц;
- нарушение установленных сроков рассмотрения жалоб.

2.8. Одним из способов получения информации об исполнении работниками своих должностных обязанностей является анкетирование. Целью исследования является изучение коррупционных рисков и эффективности противодействия коррупции. Анкетирование может производиться на сайте образовательного учреждения (НОКО), а также на родительских собраниях, Днях открытых дверей. При этом необходимо обеспечивать полную анонимность респондентов и конфиденциальность полученных сведений

2.9. При проведении мониторинга должностные лица комиссия осуществляет следующие функции:

- формирует набор показателей, характеризующих исключение коррупционного поведения работников образовательного учреждения, занимающих должности, подверженные риску коррупционных проявлений;
- взаимодействует с вышестоящим органом по противодействию коррупции по изучению результатов мониторинга и разработке мер по снижению рисков коррупционных проявлений;
- вносит изменения в должностную инструкцию работника, замещающего должность, подверженную риску коррупционных проявлений.

2.10. В случае выявления факторов, способствующих появлению коррупционных правонарушений со стороны работников, замещающих должности, подверженных риску коррупционных проявлений, должностные лица, осуществляющие мониторинг, готовят и вносят руководителю образовательного учреждения предложения о внесении изменений в должностные инструкции работника.

2.11. В случае, когда внесение изменений в должностную инструкцию работника, замещающего должность, подверженную риску коррупционных проявлений, может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора, должны быть соблюдены требования трудового законодательства. При внесении в должностную инструкцию изменений, не влекущих за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, допускается утверждение должностной инструкции в новой редакции с письменным ознакомлением с ней работника.

2.12. В целях сокращения рисков коррупционных проявлений может быть проведена разработка (при отсутствии) либо проведение корректировки локальных нормативных актов по противодействию коррупции.

**Перечень должностей работников,
подверженных риску коррупционных проявлений**

3.1.К должностям работников, подверженных риску коррупционных проявлений, следует относить должности, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает:

- 1) осуществление постоянно или временно организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций (*руководители всех уровней*);
- 2) предоставление государственных услуг гражданам и организациям;
- 3) осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- 4) подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, средств от платных образовательных услуг;
- 5) управление государственным имуществом;
- 6) осуществление закупок для нужд образовательного учреждения;
- 7) хранение и распределение материально-технических ресурсов.

Признаки, характеризующие коррупционное поведение должностного лица

№ п/п	Признаки
1.	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
2.	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников.
3.	Оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности.
4.	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.
5.	Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации.
6.	Нарушение должностными лицами требований нормативных правовых, ведомственных, локальных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями.
7.	Искажение, сокрытие или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности.
8.	Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам.
9.	Действие распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным (трудовым) полномочиям.
10.	Бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями.
11.	Совершение финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства.