

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ
ВНУТРЕННЕГО
АНАЛИЗА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КГУ «Кызылтуская средняя школа»**

На основании приказа руководителя № 121а от 10 ноября 2017года проведен внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности КГУ «Кызылтуская средняя школа».

Анализируемый период с 1 января 2017года по 10 ноября 2017года.

Период проведения анализа дней с 15 по 18 ноября 2017года

В соответствии с Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденных приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12 проведена работа по следующим направлениям:

1. КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ В НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТАХ.

1.1. Так, в Приказе министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» требования к квалификации на должность директора государственного учреждения среднего образования определено: «стаж работы на руководящей должности не менее 1 года», тогда как в Приказе министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012года №57 «Об утверждении Правил конкурсного замещения руководителей государственных учреждений среднего образования» в пп.4, п.19 «опыт административной работы в педагогической сфере не менее трех лет или стаж работы на руководящих должностях в организациях, соответствующих профилю организации образования не менее пяти лет».

Рекомендации:

- инициировать обращение в Министерство образования и науки о внесении дополнений и изменений в пп.4, п.19 Приказа министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012года №57 «Об утверждении Правил конкурсного замещения руководителей государственных учреждений среднего образования».

2. КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

2.1. Управление персоналом, в том числе сменяемость кадров.

В ходе анализа по вопросу управления персоналом установлено, что за 2016 год сменяемость в отделе и его подразделениях составила –2 служащих, в том числе чистая сменяемость 2 человека, что составляет 5,8% от штатной численности. За анализируемый период 2017 года сменяемость составила 3 человека, в том числе чистая сменяемость–3 или 8,8%. Из 5 человек (2чел. в 2016 г. и 3 чел. в 2017г.) уволенных по собственному желанию: 5-в связи с переездом в другую местность.

При осуществлении мониторинга дисциплинарной практики установлено, что в течение года на сотрудников отдела было наложено 8 дисциплинарных взысканий. Следует отметить, что практики снятия дисциплинарных взысканий по истечении более половины срока (т.е. трех месяцев со дня наложения), не наблюдается. Имеет место факт наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания на заместителя по ВР Мадьярову А.А. в сентябре т.г. за нарушение трудовой дисциплины и в ноябре т.г. в виде замечания за **ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей.**

В школе применяется практика поощрений в виде объявления благодарностей сотрудникам, было бы стимулом для работников и премирования к праздникам.

Рекомендация: директору школы рассмотреть возможность разработки внутренних критериев о поощрении личного состава с учетом результатов работы.

2.2 Урегулирование конфликта интересов.