

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

На основании приказа руководителя №208 от 1 ноября 2018 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности КГУ «Кенащынская основная школы».

Анализируемый период с 1 января 2018 года по 1 ноября 2018 года.

Период проведения анализа дней с 1 января 2018 по 1 ноября 2018 года

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 2012 года №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 2012 года №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 2018 год сменяемость в школе составила –2 работника, что составляет 6% от штатной численности. За анализируемый период 2018 года сменяемость составила 2 человека, в том числе чистая сменяемость- 6%, в связи с переездом в другую местность.

При осуществлении мониторинга дисциплинарной практики установлено, что в течение года на сотрудников отдела было наложено 5 дисциплинарных взысканий. Следует отметить, что практики снятия дисциплинарных взысканий по истечении более половины срока (т.е. трех месяцев со дня наложения), не наблюдается. В школе недостаточно применяется практика поощрений в виде премирования к праздникам и объявления благодарностей сотрудникам.

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

2.2 Урегулирование конфликта интересов.

В процессе изучения личных дел сотрудников анализируемого объекта фактов конфликта интересов не установлено.

Рекомендация:

- в части недопущения конфликта интересов и соблюдения антикоррупционных ограничений, службе управления персоналом в срок не позднее 20 декабря т.г. провести разъяснительные мероприятия.

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

На основании приказа руководителя №208 от 1 ноября 2018 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности КГУ «Кенащынская основная школы».

Анализируемый период с 1 января 2018 года по 1 ноября 2018 года.

Период проведения анализа дней с 1 января 2018 по 1 ноября 2018 года

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 2012 года №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 2012 года №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 2018 год сменяемость в школе составила –2 работника, что составляет 6% от штатной численности. За анализируемый период 2018 года сменяемость составила 2 человека, в том числе чистая сменяемость- 6%, в связи с переездом в другую местность

При осуществлении мониторинга дисциплинарной практики установлено, что в течение года на сотрудников отдела было наложено 5 дисциплинарных взысканий. Следует отметить, что практики снятия дисциплинарных взысканий по истечении более половины срока (т.е. трех месяцев со дня наложения), не наблюдается. В школе недостаточно применяется практика поощрений в виде премирования к праздникам и объявления благодарностей сотрудникам.

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

2.2 Урегулирование конфликта интересов.

В процессе изучения личных дел сотрудников анализируемого объекта фактов конфликта интересов не установлено.

Рекомендация:

-в части недопущения конфликта интересов и соблюдения антикоррупционных ограничений, службе управления персоналом в срок не позднее 20 декабря т.г. провести разъяснительные мероприятия.