

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового коллектива.

Протокол от « 18 » января 2020г.

Согласованно председатель

Профсоюзного комитета

 Михайлова Е.Н.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего

МАДОУ № 62

Гоголева Т.П.

от « 18 » 20 20 21 г.



**Ресстр (карта) коррупционных рисков МАДОУ _____ № 62 _____
по состоянию на 20.01.2021 г. _____**

Реестр (карта) коррупционных рисков МАДОУ __62__
 по состоянию на 20.01.2021 г.

Направление деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционным и рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				Реализуемые	Предлагаемые
1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения 2. Сдача в аренду муниципального имущества	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду работнику (преимущество)	Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставлении в аренду имущества с нарушением установленных процедур, заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).	Заведующий. Зам.зав. по АХР Зам.зав. по ВМР	- детальная регламентация проведения закупки, заключения договора аренды, закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, влекущих конкурентное распределение выгоды (преимущества), сведение к минимуму дискреционных полномочий работников учреждения;	- строгое соблюдение действующего

				<p>законодательства</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершение механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершение механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>3. Решение кадровых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принятие на работу работников - вынесение поощрений и высканий - заключение фиктивных трудовых договоров - распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат - распределение должностных обязанностей. 	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют получить материальную выгоду, льготное отношение работников учреждения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, льготного отношения работников учреждения.</p>	<p>Заведующий, Зам.зав. по АХР Зам.зав. по ВМР делопроизводитель</p>	<p>Здания учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p> <p>- детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении поощрений и высканий, распределения фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределение должностных обязанностей</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исклочение</p>	
--	---	--	--	---	--

				<p>ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершение механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершение механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда предполагаемые коррупционные правонарушения</p>	
--	--	--	--	---	--

										<p>вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>Деятельности работников учреждений;</p> <p>- совершение правонарушений, позволяющих работникам учреждениям своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций;</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>4. Прием и распределение добровольных пожертвований.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду работнику учреждения.</p>	<p>Принятие решения о приеме и распределении добровольных пожертвований с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, гл. бухгалтер бухгалтер</p>	<p>- детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвований;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в</p>	

				<p>публикации в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>5. Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников)</p>	<p>Обработка персональных</p>	<p>Заведующий; Зам. зав. по АХР;</p>	<p>-Детальная регламентация</p>	

	<p>учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения иной выгоды.</p>	<p>данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Зам. зав. по ВМР, делегированный специалист</p>	<p>процедуры обработки персональных данных;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных</p>	
--	--	---	--	---	--

				<p>коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p>	

				<p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>6. Взаимоотношение с должностными органами правоохранительных и контролирующими органами.</p>	<p>Лица (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, льготного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителями органов власти, правоохранительных и контролирующими органами с нарушением установленных процедур.</p>	<p>Заведующий; Зам. зав. по АХР; Зам. зав. по ВМР;</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующими органами;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p>	

	И контролирующих органов.		<p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их</p>
--	---------------------------	--	---

					<p>руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>сайт учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений, первых классов</p>	<p>Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленного в целях процедуры в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий; Зам.зав. по ВМР;</p>	<p>- детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p>	

					<p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, в которых предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование</p>	
--	--	--	--	--	--

8. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов деятельности для получения материальной выгоды, ложного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью решения личных вопросов обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан с нарушением установленных процедур, а также принуждение данных лиц к дарению подарков, других материальных благ	Заведующий; Зам. зав. по АХР; Зам. зав. по ВМР;	конфликта интересов. - детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами; - строгое соблюдение действующего законодательства; - исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; - совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; - совершенствование механизмов,	
---	---	---	---	--	--

					<p>позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулятивный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
--	--	--	--	--	--