



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ХАБАРОВСКА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА

ПРИКАЗ

14.01.2021 № 17

г. Хабаровск

Г
О разработке Реестра (карты)
коррупционных рисков

В целях обеспечения единого подхода в области противодействия коррупции, повышения эффективности мер по предупреждению коррупции, исключения коррупционных проявлений в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению образования,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование»:

1.1. Обеспечить разработку и принятие Реестра (карты) коррупционных рисков учреждения (далее - Реестр) на основании примерного Реестра (карты) коррупционных рисков (Приложение к приказу) до 20.01.2021 г.

1.2. Определить должностное лицо, ответственное за ведение, внесение изменений (при необходимости) в Реестр, профилактику и противодействие коррупционных правонарушений в учреждении.

1.3. Ознакомить под роспись работников учреждения с Реестром (картой) коррупционных рисков учреждения.

1.4. Принимать иные необходимые меры по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

2. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя начальника управления по стратегическому развитию Савкина В.К.

Начальник управления



Handwritten signature

Т.Б. Матвеевкова

Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ _____
по состоянию на 20.01.2021 г.

Направление деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционным 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 (преимущество) работнику учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с учреждением.	Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставления в аренду имущества с нарушением установленных процедур, на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.	- 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;	Предлагаемые
				- 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>- 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 предлагаемые коррупционные</p>
--	--	--	--	---

				<p>правонарушения влечены 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 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 взысканий - заключение фиктивных трудовых договоров - распределение фондов оплаты труда, других стимулирующих и других выплат - распределение должностных обязанностей. 	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<p>здания учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении поощрений и взысканий, распределении фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределение должностных обязанностей - 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, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда предполагаемые коррупционные правонарушения

				<p>вовлечены их руководители;</p> <ul style="list-style-type: none"> - регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, в публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»); - информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; - размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения
--	--	--	--	--

<p>4. Прием распределение добровольных пожертвований.</p>	<p>и</p> <p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</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>- 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</p>	
---	--	---	--	--	--

				<p>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 руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций,</p>
--	--	--	--	---

				<p>публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; - размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов; 	
<p>5. Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников)</p>	<p>Обработка персональных</p>	<p>Руководитель, заместитель</p>	<p>-детальная регламентация</p>	

	<p>учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения выгоды.</p>	<p>данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<p>процедуры обработки персональных данных;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных 	
--	---	---	---	--	--

				<p>коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предлагаемые 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, в 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. Взаимоотношения с должностными лицами власти, и правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов;</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> <ul style="list-style-type: none">- 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»);- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном
--	--	--	--	---

				<p>сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>7. Аттестация обучающихся</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по оценке успеваемости обучающихся в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>Необъективность при оценке успеваемости обучающихся для получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<p>- детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся;</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</p>	

				<p>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 руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций</p> <p>В</p>
--	--	--	--	--

				<p>средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; - размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов. 	
8. Комплектование дошкольных образовательных	Наличие у работника (группы работников) учреждения	Комплектование дошкольных образовательных	Руководитель, заместитель руководителя,	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры 	

<p>учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений</p>	<p>полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>работник, курирующий данное направление</p>	<p>комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, позволяющих работникам учреждения своевременно
--	---	--	--	--

				<p>сообщить замеченных случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда 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</p> <p>о о о</p>
--	--	--	--	---

				<p>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>9. Взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающихся,</p>	<p>Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью решения личных вопросов обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан с</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</p> <p>- строгое соблюдение действующего</p>	

	<p>родителей (законных представителей), других граждан</p>	<p>нарушением установленных процедур, а также принуждение данных лиц к дарению подарков, других материальных благ</p>		<p>законодательства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения
--	--	---	--	--

				<p>вовлечены их руководители;</p> <ul style="list-style-type: none">- 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»);- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и
--	--	--	--	---

				<p>на официальном сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
--	--	--	--	--	--