

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
Протокол № 1
от «09» января 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МАДОУ № 80
Г.Н. Кирий
Приказ № 10
от «15» 09 2023 г.

Реестр (карта) коррупционных рисков

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 80»**

на 09.01.2024 г.

Направление деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				Реализуемые	Предлагаемые
<p>1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения</p> <p>2. Сдача в аренду муниципального имущества</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодельствующему с учреждением.</p>	<p>Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставлении в аренду имущества с нарушением установленных процедур, на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).</p>	<p>Заведующий, Зам.заведующего по АХР</p>	<p>-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;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства</p> <p>-исключенные ситуации, при которых работник учреждения совмещает функции по</p>	

совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, 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 и на официальном сайте учреждения;
-совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.

<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, 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>Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР, Делопроизводитель</p>	<p>-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</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функцию 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</p>
--	---	--	--	---

				<p>учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители; -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»); -информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных</p>
--	--	--	--	---

				<p>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>	
<p>4. Прием и распределение добровольных пожертвований.</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>Заведующий, Зам.заведующего по АХР, Делопроизводитель</p>	<p>- детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвований; - строгое соблюдение действующего законодательства; -исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его</p>	

	<p>исполнением;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 вовлечены их руководители; -регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах
--	--

				<p>массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информ ации 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>- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по</p>
<p>5. Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных в целях</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, Заместитель заведующего по АХР, Делопроектировщик</p>		

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

<p>6. Взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти,</p>	<p>Заведующий, Зам.заведующего по АХР.</p>	<p>-детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и</p>	<p>организаций, 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 и на официальном сайте учреждения; - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.</p>	<p>правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>контролирующих органов; - 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 в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители; -регулярный мониторинг</p>	
--	--	---	---	--

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»);
-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

7. Комплектование	<p>дошкольных образовательных учреждений</p> <p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды. учреждений, первых</p>	<p>Комплектование дошкольных образовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, 3/3 по АХР.</p>	<p>-детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений -строгое соблюдение действующего законодательства; -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</p>
-------------------	---	---	------------------------------------	---

<p>7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды. учреждений, первых</p>	<p>Комплектование дошкольных образовательных учреждений нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, 3/3 по АХР.</p>	<p>-детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений -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 сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые</p>
--	--	---	------------------------------------	---

				<p>работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
<p>8. 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, родителей (законных представителей), других граждан</p>	<p>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</p>	<p>Заведующий, 3/3 по АХР.</p>	<p>- 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, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщать о</p>	

				<p>замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предлагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители; -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»); -информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; - размещение информации об ответственности за коррупционные</p>
--	--	--	--	--

