

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
г. ХАБАРОВСКА «ДЕСТКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №19»

ПРИНЯТО:  
общее собрание МАДОУ № 19  
протокол № 1  
«26» 01 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ № 19  
Белухина С.Б.  
«26» 01 2023г.



Реестр (карта) коррупционных рисков МАДОУ №19 по состоянию на 20.01.2023 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><b>1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения</b></p> <p><b>2. Сдача в аренду муниципального имущества</b></p>	<p>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.</p>	<p>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).</p>	<p>Заведующий, Зам.зав 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; - строгое соблюдение действующего законодательства -исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по совершенным 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>

<p><b>3. Решение кадровых вопросов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принятие на работу работников;</li> <li>- вынесение поощрений и взысканий;</li> <li>- заключение фиктивных трудовых договоров;</li> <li>- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат;</li> <li>-распределение должностных обязанностей.</li> </ul>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, лояльное отношение работников учреждения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения.</p>	<p>Заведующий, делопроизводитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-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;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> <li>-совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</li> <li>- 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;</li> <li>-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»);</li> </ul>
---	---	--	--------------------------------------	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>-информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</li> <li>-размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</li> <li>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов</li> </ul>
<p><b>4. Прием и распределение добровольных пожертвований.</b></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.зав по АХР.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> <li>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</li> <li>- 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;</li> <li>-регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных</li> </ul>

				<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; 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 конфликта интересов</p>
<p><b>5. Обработка персональных данных</b></p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения выгоды.</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, делопроизводитель</p>	<p>-детальная регламентация процедуры приема и распределении 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 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</p>

				<p>правонарушения вовлечены их руководители;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-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»);</li> <li>-информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</li> <li>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и конфликта интересов</li> </ul>
<p><b>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.</b></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 контролирующих органов с нарушением установленных</p>	<p>Заведующий, Зам.зав. по АХР,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> <li>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</li> <li>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам</li> </ul>

	и контролирующих органов.	процедур.		<p>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 в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>-информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; 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 конфликта интересов</p>
<b>7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений</b>	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных общеобразовательных учреждений в целях	Комплектование дошкольных образовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного	Заведующий.	<p>--детальная регламентация процедуры приема и распределении 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>

	получения материальной или иной выгоды. учреждений, первых	вознаграждения или иной выгоды.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</li> <li>- 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;</li> <li>-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»);</li> <li>-информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</li> <li>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и конфликта интересов</li> </ul>
<b>8.Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными</b>	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования	Заведующий, делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>--детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</li> <li>- строгое соблюдение действующего</li> </ul>



<p><b>представителями), другими гражданами</b></p>	<p>решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан</p>	<p>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>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 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; 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 конфликта интересов</p>
--	--	---	--	---

