



УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ «СШ № 35»
С.А.Лифер
Приказ № 30-ОД от 18.03.2021г.

Реестр (карта) коррупционных рисков МАОУ «СШ № 35»

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
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; -строгое соблюдение действующего законодательства	

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) 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</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>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>-совершенствование</p>	

				<p>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 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</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>(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>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 	<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</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<p>-детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении поощрений и взысканий, распределении фондов оплаты труда, стимулирующих и</p>	

должностных обязанностей.		учреждения.		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	
---------------------------	--	-------------	--	--	--

				<p>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 правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; - совершенствование механизма принятия</p>	
--	--	--	--	--	--

				на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;	
4. Прием и распределение добровольных пожертвований.	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.	Принятие решения о приеме и распределении добровольных пожертвований с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	-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 исполнением; -совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; - совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими	

				<p>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;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>правонарушения в здании 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; 	
<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 получения выгоды.</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -детальная регламентация процедуры обработки персональных данных; -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 	

				<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;</p>	
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 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>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих 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 и контролирующих органов.</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов; - строгое соблюдение действующего законодательства; - исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; - совершенствование 	

				<p>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 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</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>(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; 	
7. Аттестация обучающихся	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по оценке успеваемости обучающихся в целях получения материальной или иной выгоды.	Необъективность при оценке успеваемости обучающихся для получения материальной или иной выгоды.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся; - строгое соблюдение действующего законодательства; - исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по 	

				<p>исполнению решения и контролю за его 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; <p>-регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>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>	
8. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных	Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	-детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых	

	<p>образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>		<p>классов общеобразовательных 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 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;</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</p>	
--	--	--	--	---	--

				урегулирование конфликта интересов.	
<p>9. Взаимоотношение 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</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 сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных</p>	

				<p>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</p>	
--	--	--	--	---	--

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