

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 19»

Е.Н. Капитанова



Реестр (карта) коррупционных рисков МАДОУ «Детский сад № 19»

Направление деятельности (бизнес-процесс)	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).	Заведующий, заместитель заведующего по ВОР, завхоз	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</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 сообщать 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</li> </ul>	

				<p>правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <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>	
3. Решение кадровых вопросов: - приём на работу работников; - вынесение поощрений и взысканий; - заключение фактических трудовых договоров; - распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат; - распределение должностных обязанностей.	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, лояльное отношение работников учреждения.	Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения.	Заведующий, заместитель заведующего по ВОР, члены комиссии по распределению стимулирующих и других выплат	<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 контроля 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</li> </ul>	

				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; -размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; -совершенствование механизма приёма 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.	Заведующий, заместитель заведующего по ВОР, завхоз, воспитатели	- 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;	

				<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;</li> <li>-размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</li> <li>-совершенствование механизма приёма на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul>	
5. Обработка персональных данных	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного	Заведующий, заместитель заведующего по ВОП, воспитатели.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</li> <li>-строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает</li> </ul>	

	и передаче персональных в целях получения выгоды.	вознаграждения или иной выгоды.		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; -размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; -совершенствование механизма приёма на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.	
6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти,	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в	Дарение подарков, использование должностных полномочий для	Заведующий, заместитель заведующего по ВОР	-детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и	

правоохранительных и контролирующих органов.	решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.	решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.		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 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 приёма на работу работников,	
--	---	---	--	---	--

				направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.	
7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.	Комплектование дошкольных образовательных учреждений, с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Заведующий	<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, 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>	

				-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. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами	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.	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, заместитель заведующего по ВОР, воспитатели	-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 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;  
-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.