

Реестр (карта) коррупционных рисков МАДОУ № 208 по состоянию на 20.01.2021 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 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>Заведующий, Зам.заведующего по АХР, Завхоз, Кладовщик, Кастелянша.</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</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <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;- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>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 урегулирование</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, 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, 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, Старший воспитатель, Делопроизводитель, Представитель общего собрания работников, Члены комиссии по распределению фонда оплаты труда</p> | <p>конфликта интересов.</p> <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 | |
|---|---|--|---|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <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</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> | |
| 4. Прием и распределение добровольных пожертвований. | Наличие у работника (группы работников) учреждения | Принятие решения о приеме и распределении | Заведующий, Зам.заведующего по АХР, | - детальная регламентация | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | <p>полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.</p> | <p>добровольных пожертвований с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p> | <p>Завхоз, Делопроизводитель, Воспитатели</p> | <p>процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</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 коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, | |
|--|--|---|---|---|--|

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>коррупционные 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>Заведующий, Старший воспитатель, Делопроизводитель, Воспитатели</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 | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>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>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов.</p> | <p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для</p> | <p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей</p> | <p>Заведующий, Зам.заведующего по АХР, Старший воспитатель, Завхоз</p> | <ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | <p>получения материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.</p> | <p>органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.</p> | | <p>контролирующих органов;</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 коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые | |
|--|--|---|--|---|--|

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

| | | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--|--|
| | | | | 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. | Заведующий, Старший воспитатель, Воспитатели | -детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся; - 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; | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <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 (например, создание эффективной «горячей</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|--|--|---------------------------------|--|--|
| | | | | <p>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 | Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых | Комплектование дошкольных образовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного | Заведующий, Старший воспитатель | <p>-детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений</p> <p>-строгое соблюдение</p> | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| | <p>классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.</p> | <p>вознаграждения или иной выгоды.</p> | | <p>действующего 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 вовлечены их | |
|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>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> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | | | | - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов. | |
| 9. 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, Старший воспитатель, Воспитатели, Узкие специалисты | <p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</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 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</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>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> | |
|--|--|--|--|---|--|