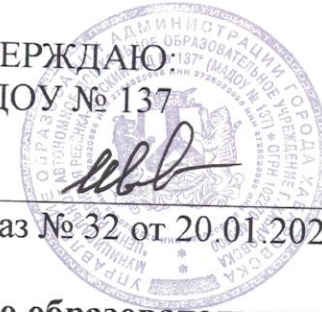


УТВЕРЖДАЮ:  
МАДОУ № 137



И.А.Ивасенко

приказ № 32 от 20.01.2022

**Карта коррупционных рисков муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребенка – детский сад № 137» (МАДОУ № 137)**  
(наименование ОУ)  
на 2022 год

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
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, зам.зав.по АХР, зам.зав.по ВМР	<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></ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <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 принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul>
<p>3. Решение кадровых вопросов:</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> </ul>	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить	Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного	Заведующий Зам.зав.по АХР Зам.зав.по ВМР	<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</li> </ul>



<p>- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат</p> <p>- распределение должностных обязанностей.</p>	<p>материальную выгоду, лояльное отношение работников учреждения.</p>	<p>материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения.</p>		<p>законодательства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <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>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.зав.по АХР Зам.зав.по ВМП</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 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> </ul>
---	---	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование механизма принятия 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 и передаче персональных в целях получения выгоды.	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Заведующий Зам.зав.по АХР Зам.зав.по ВМП	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных; <ul style="list-style-type: none"> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> </ul> </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; <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> </ul> </li> <li>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</li> <li>- размещение информации об</li> </ul>



				<p>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>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 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>Заведующий Зам.зав.по АХР Зам.зав.по ВМР</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</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 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>
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 Зам.зав.по ВМР	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся;</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</li> </ul>



				<p>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>
8. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных 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, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Заведующий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений;</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</li> </ul>



				<p>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;</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>
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	Заведующий Зам.зав.по АХР Зам.зав.по ВМП	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</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</li> </ul>

		материальных благ		<p>случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные 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;</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>
--	--	-------------------	--	---