

**Реестр (карта) коррупционных рисков МАДОУ «Детский сад № 5»  
по состоянию на 09.01.2023 г.**



Утверждено»

Учредитель: МАДОУ  
«Детский сад № 5»

ГЛАВНЫЙ БУДЖЕТНАЯ ОРГАНЫ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАВЩИК Т.А.Булгага

ДОКУМЕНТ ЯНВАРЯ 2023 Г.

Направление деятельности	Критическая точка возможной коррупционной схемы	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельности которого связана с коррупционными рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				Реализуемые	Предлагаемые
1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения	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), предоставление аренды имущества с нарушением установленных процедур, на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).	Заведующий, заместитель заведующего, работник, курирующий данное направление.	- детальная регламентация проведения закупки, заключения договора аренды, закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, включая конкретное распределение выгоды (преимущества), сведение к минимуму дискреционных полномочий работников учреждения;	- строгое соблюдение

	действующего законодательства
	<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 замечанных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</li> <li>-регулярный мониторинг</li> </ul>

<p>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 урегулирование конфликта интересов.</p>		

3. Решение кадровых вопросов:	<p>- принятие на работу работников</p> <p>- вынесение поощрений и взысканий</p> <p>- заключение фиктивных трудовых договоров</p> <p>- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат</p> <p>-распределение должностных обязанностей.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов, которые позволяют ему получить материальную выгоду, 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 других работников учреждения.</p> <p>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контроля за его исполнением;</p> <p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>- совершенствование</p>

	<p>механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда предполагаемые коррупционные правонарушения выявлены их руководителями;</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</p>

			контрагентов учреждения последствиях коррупционных правонарушений; -размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;
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.	-совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и регулирование конфликта интересов;

		<p>и контролю за его исполнением;</p> <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> </ul> <p>регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб</p>
	о	

			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;
5. Обработка персональных данных	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие по получению	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях курирующей данное	- заведующий, заместитель заведующего, работник, курирующий данные;

<p>незаконному сбору и передаче персональных в целях получения выгоды.</p>	<p>направление незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>действующего законодательства; -исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контроля за его исполнением;</p> <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 замечанных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</li> <li>-регулярный мониторинг информации</li> </ul>
--	--	---

	<p>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 урегулирование конфликта интересов;</p>	

6. Взаимоотношение с должностными лицами власти, правоохранительных и контролирующих органов.	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.	Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.
		<p>Заведующий, заместитель заведующего, работник, курирующий данное направление</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 контроля за его исполнением;</p> <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 замечанных ими случаях возможных</li> </ul>

	<p>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</li> </ul>	

			правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;
			- совершенствование механизма приятия на работу направление, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;
7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений	Наличие у работника (группы работников) полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	<p>Заведующий, заместитель заведующего, работник, курирующий данное направление</p> <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</li> </ul>

	<p>деятельности работников учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда предполагаемые коррупционные правонарушения выявлены их руководителями;</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</li> </ul>

8. Взаимоотношение с воспитанниками, родителями (законными представителями), другими гражданами	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для решения получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающихся, других граждан	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью решения личных вопросов воспитанников, родителей (законных представителей), других граждан	<p>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 направление, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul> <p>Заведующий, заместитель заведующего, работники, курирующий данное направление</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</li> <li>- строгое соблюдение действующего</li> </ul>

родителей (законных представителей), других граждан	<p>нарушением установленных процедур, а также принуждение данных лиц к дарению подарков, других материальных благ</p> <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 возможных</li> </ul>	
о		

коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб 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;