

**Реестр (карта) коррупционных рисков М ОУ СОШ №62  
по состоянию на 20.01.2021 г.**

Направление деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционным и 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>	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.	<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>	

				<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</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат;</li> <li>- распределение должностных обязанностей.</li> </ul>	<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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<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</li> </ul>	

				<p>учреждения совмещает функции по исполнению решения 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><li>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>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>	
4. Прием и распределение добровольных пожертвований.	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику	Принятие решения о приеме и распределении добровольных пожертвований с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	<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,</li> </ul>	

	учреждения.	вознаграждения или иной выгоды.		<p>при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения 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> <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</li> </ul>	
--	-------------	---------------------------------	--	--	--

				<p>(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>	
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.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.	<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 функции по исполнению</li> </ul>	

				<p>решения 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><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>	
--	--	--	--	--	--



				<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>	
<p>б. Взаимоотношения 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</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, заместители руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает</li> </ul>	

	и контролирующих органов.		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»);	
--	---------------------------	--	--	--

				<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.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.	<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</li> </ul>	

				<p>конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <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></ul>	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <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 первых классов в образовательном учреждении	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.	Комплектование первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Руководитель, заместители руководителя, работник, курирующий данное направление	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры комплектования 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</li> </ul>	

				<p>учреждения;</p> <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></ul>	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <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>	
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	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	<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</li> </ul>	

				<p>учреждения;</p> <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></ul>	
--	--	--	--	--	--



				<ul style="list-style-type: none"> <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>	
10. Материально-ответственные лица в школе	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.	<p>Списание материальных средств с целью использования указанных материальных предметов в личных целях.</p> <p>Вынос материальных средств из здания образовательного учреждения для использования в личных целях.</p>	Руководитель, заместитель руководителя по АХР, работник, курирующий данное направление	<ul style="list-style-type: none"> <li>-исключение ситуаций списания материальных средств с целью использования указанных материальных предметов в личных целях;</li> <li>-исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> </ul>	
11. Работники столовой , буфета, бухгалтер - калькулятор	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий	Списание продуктов питания, предметов кухонной утвари, посуды, моющих	Руководитель, заместитель директора по АХР, шеф-повар,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исключение ситуаций списания продуктов питания, предметов</li> </ul>	

столовой	совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.	<p>средств с целью использования в личных целях;</p> <p>Вынос продуктов питания, предметов кухонной утвари, посуды, моющих средств из здания образовательного учреждения для использования в личных целях.</p> <p>Завышение цен на школьные завтраки, обеды, полдники, с целью присвоения лишних денежных сумм для личного пользования;</p>	бухгалтер-калькулятор столовой, буфетчица, ответственный за питание учащихся и другие работники, курирующие данное направление	<p>кухонной утвари, посуды, моющих средств с целью использования в личных целях;</p> <p>-контролировать расход и списание продуктов питания;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства по обеспечению и охвату учащихся горячим питанием;</p>	
----------	--	---	--	--	--