

РЕЕСТР КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ Частного учреждения дошкольная образовательная организация «Детский сад «Чудо-Садик»

№ п / п	Наименование	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке		Предлагаемые
					Реализуемые		
1	Закупка товаров и услуг для Учреждения	Наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику Учреждения. Физическому и/или юридическому лицу взаимодельствующему с Учреждением.	Принятие решения о закупке нужд для Учреждения товаров (услуг) с нарушением установленных процедур, на завеломо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий хозяйством, кладовщик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Детальная регламентация проведения закупки, заключения договора, 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 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 нарушениях, 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 средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»); 		

				<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>2</p> <p>Решение кадровых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Принятие на работу работника ● Вынесенное поощрение и высканий; ● Заключение фиктивных трудовых договоров; ● Распределение фондов оплаты труда, стимулирование и других выплат; 	<p>Наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий по решению кадровых вопросов, которые позволяют ему получить материальную выгоду, льготное отношение работников Учреждения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, льготного отношения работников Учреждения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Директор Учреждения, ● Заместитель директора ● Комиссия по распределению премиальных выплат 	<ul style="list-style-type: none"> ● Детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесение поощрений и высканий, распределения фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределения 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 деятельности работников Учреждения; ● Совершенствование механизмов, позволяющих работникам Учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушениях, 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 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.

<ul style="list-style-type: none"> • Распределение должностных обязанностей. 				
<p>3</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> • Директор • Заместитель директора • Заведующий хозяйством • Методист • Воспитатели. 	<ul style="list-style-type: none"> • Детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвований; • 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 нарушениях, 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 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.
<p>4</p> <p>Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) Учреждения</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Директор • Методист • Воспитатели. 	<ul style="list-style-type: none"> • Детальная регламентация процедуры обработки персональных данных; • Строгое соблюдение действующего законодательства;

	полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения выгоды.	процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.		<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 нарушениях, 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 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 регулирование конфликта интересов.
5	Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контрольных органов.	Наличие у работника (группы работников) Учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, льготного	Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителями органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением	<ul style="list-style-type: none"> • Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов; • Строгое соблюдение 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 нарушениях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;

	<p>отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>установленных процедур.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками Учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций 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. 	
<p>6 Аттестация обучающихся</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий по оценке успеваемости обучающихся в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>Необъективность при оценке успеваемости обучающихся для получения материальной или иной выгоды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Директор Учреждения, ● Методист ● Воспитатели. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; ● Совершенствование механизмов, позволяющих работникам Учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушениях, 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 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; 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе, на выявление и урегулирование конфликта интересов. 		
7	Комплектование дошкольных образовательных учреждений	Наличие у работника Учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, в целях получения материальной или иной выгоды.	Комплектование дошкольных образовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Учреждения, • Заместитель директора • Методист 	<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 сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушениях, 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 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. 	
8	Взаимоотношение с обучающимися, родителями и законными представителями)	Наличие у работника (группы работников) Учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью решения	<ul style="list-style-type: none"> • Директор • Заместитель директора • Методист • Воспитатели, • Педагоги 	<ul style="list-style-type: none"> • Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями) воспитанников, 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; 	

<p>воспитанн иков, другими граждана и</p>	<p>получения материальной выгоды, льготного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников, других граждан.</p>	<p>личных вопросов обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников, других граждан с нарушением установленных процедур, а также принуждение данных лиц к дарению подарков, других материальных благ.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Совершенствование механизмов, позволяющих работникам Учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушениях, 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 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. 	
---	---	---	--	--	--