

**Частное учреждение дошкольная образовательная организация  
«Детский сад «Чудо-Садик»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Горбатова О.В.  
Приказ № 05/43 от «26» апреля 2021 г.

**РЕЕСТР КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ**

**Частного учреждения дошкольной образовательной организации «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	
					Реализуемые	Предлагаемые
<b>1</b>	Закупка товаров и услуг для Учреждения	Наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий совершить действие	Принятие решения о закупке нужд для Учреждения товаров (услуг) с нарушением установленных	<ul style="list-style-type: none"><li>• Заведующий хозяйством,</li><li>• кладовщик.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Детальная регламентация проведения закупки, заключения договора, закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, влекущих конкурентное распределение выгоды (преимущества),</li></ul>	

		<p>(бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику Учреждения. Физическому и/или юридическому лицу взаимодействующему с Учреждением.</p>	<p>процедур, на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).</p>	<p>сведение к минимуму дискреционных полномочий работников Учреждения;</p> <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> <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 нарушениях, 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 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>	
--	--	--	---	---	--

2	<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Заместитель директора</li> <li>• Комиссия по распределению премиальных выплат.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесение поощрений и взысканий, распределении фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределении должностных обязанностей;</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 нарушениях, 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 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</li> </ul>	
---	--	--	--	--	--	--

					официальном сайте Учреждения; <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>	
3	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Заместитель директора,</li> <li>• Заведующий хозяйством,</li> <li>• Методист</li> <li>• Воспитатели.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детальная регламентация процедуры приема и распределения 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 нарушениях, 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 средств 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>	

					<p>правонарушения в здании Учреждения и на официальном сайте Учреждения;</p> <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>	
4	<p>Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения выгоды.</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Методист,</li> <li>• Воспитатели.</li> </ul>	<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 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 нарушениях, 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 средств 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>	

					<p>правонарушения в здании Учреждения и на официальном сайте Учреждения;</p> <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	<p>Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Заместитель директора,</li> <li>• Заведующий хозяйством,</li> <li>• Методист</li> </ul>	<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 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 нарушениях, 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 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>	
6	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Методист,</li> <li>• Воспитатели.</li> </ul>	<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 нарушениях, 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 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>	
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"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Методист</li> </ul>	<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> <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 нарушениях, 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 средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</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> <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>	
8	<p>Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями) воспитанников, другими гражданами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) Учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников, других граждан.</p>	<p>Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью решения 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"> <li>• Директор Учреждения,</li> <li>• Заместитель директора</li> <li>• Методист,</li> <li>• Воспитатели,</li> <li>• Педагоги.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями) воспитанников, 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 случаях возможных коррупционных нарушениях, 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 средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</li> <li>• Информирование контрагентов Учреждения о последствиях</li> </ul>	

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