



**Реестр (карта) коррупционных рисков МАУ ДО ЦВР «Планета взросления» по состоянию на 20.01.2021 г.**

Направленность деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными 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>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое повлечет получить выгоду (преимущество) работнику учреждению, физическому и (или) юридическому лицу, взаимовыгодному с учреждением.</p>	<p>Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставлении в аренду имущества с нарушением установленных процедур, на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).</p>	<p>Директор, заместитель директора АХР</p>	<p>Реализуемые</p> <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 выгод (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> <li>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные</li> </ul>	<p>Предлагаемые</p>

<p>3. Решение кадровых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принятие на работу работников</li> <li>- вынесение постановлений и взысканий</li> <li>- заключение фиктивных трудовых договоров</li> <li>- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат</li> <li>- распределе-</li> </ul>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, ложное отношение работников учреждения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, ложного отношения работников учреждения.</p>	<p>Директор, Инспектор по кадрам, комиссия по распределению стимулирующих выплат</p>	<p>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 притяжения на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении постановлений 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 учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> <li>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</li> </ul>

<p>ние должностных обязанностей.</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> <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 прения на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>
<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>Директор</p>	<p>- детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвований;</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 выяв-</p>

				<p>ления 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> <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 данных в целях	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Директор, заместители директора по УВР, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	<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> </ul>

	получения выгоды.			<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 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>
6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих ор-	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения	Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных	Директор, инспектор по кадрам, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР	<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 ра-</li> </ul>

ганов.	материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.	и контролирурующих органов с нарушениям установленных процедур.	<p>ботник 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 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.	Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих долж-	<p>Директор, заместители директора по УВР, педагоги дополнительного обра-</p>

<p>представителями), другими гражданами</p>	<p>решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, ложного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан дан</p>	<p>ностных 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</p>	<p>зования</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 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>
---	--	---	----------------	---