



Рестр (карта) коррупционных рисков МАУ ДО ЦДТ «Радуга талантов» г. Хабаровска
на 2023- 2024 год

Направление 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
Закупка товаров и услуг для нужд учреждения Сдача в аренду муниципального имущества	Наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, учреждению, 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	Директор, заместитель директора по АХР.	- детальная регламентация проведения закупки, заключения аренды, закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, влекущих конкурентное распределение (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;

		(подрядчика).		<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; - 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>Решение кадровых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принятие на работу работников - вынесение поощрений и взысканий - заключение фиктивных трудовых договоров - распределение фондов оплаты труда, 	<p>Наличие у работника (группы работников) учреджения по решению вопроса позволяют получить материальную выгоду, доляное отношение работников учреджения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, доленого отношения работников учреджения.</p>	<p>Директор, секретарь руководителя</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 	

<p>стимулирующих и других выплат</p> <p>распределение должностных обязанностей.</p>				<p>Деятельности работников</p> <p>учреждения;</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщать о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</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>	
<p>Принимать и распределять добровольных пожертвователей.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду работнику учреждению.</p>	<p>Принятие решения о приеме и распределении добровольных пожертвователей с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Директор, заместитель директора по АХР, педагоги ДО.</p>	<p>- детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвователей;</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 выявления конфликта интересов в</p>	

				<p>деятельности работников учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных или 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 - размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения.- 	
<p>Обработка персональных данных</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных в целях получения выгоды.</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Директор, секретарь руководителя, педагоги ДО</p>	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры обработки персональных данных; - 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 	

			<p>Директор</p>	<p>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; - 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>	
<p>Взаимоотношения с должностными лицами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для</p>		<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти,</p>	

<p>органов власти, правоохранит ельных и контролирую щих органов.</p>	<p>решении служебной деятельности получения материальной выгоды, доляльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.</p>	<p>решения вопросов представителей органов власти, правоохранительн ых контролирующих органов нарушением установленных процедур.</p>		<p>правоохранительных и контролирующих органов; - 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 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, создание эффективной «горячей линии»; - информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; - размещение информации об</p>	
---	--	--	--	--	--

				<p>ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения</p>	
<p>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>	<p>Директор, заместитель директора по УВР и ВР, Педагоги ДО.</p>	<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 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, 	

				<p>создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> - размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения. 	
<p>Комплектование первых классов</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Директор, заместитель директора по УВР и ВР</p>	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры комплектования первых классов общеобразовательных учреждений; - 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 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 	

				<p>жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации, создание эффективной «горячей линии»;</p> <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. 	
<p>Взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, льготного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан</p>	<p>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</p>	<p>Директор, сотрудники школы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами; - строгое соблюдение действующего законодательства; - исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; - совершение механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; - совершение механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том 	

		<p>подарков, других материальных благ</p>	<p>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, 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>	
--	--	---	---	--