ПРИНЯТО УТВЕРЖДАЮ

на общем собрании Директор МАОУ «СШ№35»

работников

МАОУ «СШ№35» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Лифер С.А.

Протокол №2 от 30.08.2021г.Приказ №185-ОД15.06.2023г.

Реестр (карта) коррупционных рисков МАОУ «СШ № 35» г. Хабаровска

по состоянию на 15.06.2023 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 учрежденияСдача в аренду муниципального имущества | Наличие у работника (группы работников) 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). | Директор, заместитель директора по АХЧ. | - 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;- 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; - 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. |  |
| Решение кадровых вопросов:- принятие на работу работников- вынесение поощрений и взысканий- заключение фиктивных трудовых договоров- распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат- распределение должностных обязанностей. | Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, лояльное отношение работников учреждения. | Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательствав целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения. | Директор, инспектор по кадрам | - 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 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;- 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 |  |
| 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 пожертвованийс нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды. | Директор, заместитель директора по АХР, классные руководители. | - детальная регламентация процедуры приема и распределении 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 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.-  |  |
| 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. | Директор, инспектор по кадрам, классные руководители | -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 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; |  |
| Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов. | 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. | Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур. | Директор | - детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, 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 ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения |  |
| 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. | Директор, заместители директора по УВР, учителя-предметники. | - 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, создание эффективной «горячей линии»);- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения. |  |
| Комплектование первых классов  | 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. | Директор, заместители директора по УВР | - 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 жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации, создание эффективной «горячей линии»;- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения. |  |
| 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 | Директор, сотрудники школы | - 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; - 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»;- 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; |  |