

Реестр (карта) коррупционных рисков МАУДО ДЮОЦ «Восхождение»  
по состоянию на 20.01.2021 г.

Направление деятельности	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника, деятельность которого связана с коррупционным и рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				Реализуемые	Предлагаемые
<p>1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения 2. Сдача в аренду муниципального имущества</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующем у с учреждением.</p>	<p>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).</p>	<p>Директор, заместитель директора по АХР.</p>	<p>учреждения</p>	

				<p>учреждения</p> <p>учреждения</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>учреждения</p> <p>учреждения</p> <p>коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>-</p>	
<p>3. 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) 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>	<p>Директор, заместитель директора по УВР, директора по АХР, инспектор по кадрам</p>	<p>- 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</p> <p>-</p>	

				<ul style="list-style-type: none"><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,</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>когда предполагаемые коррупционные 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</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>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>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, заместитель директора по УВР, директора по АХР, педагог</p>	<p>- детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</p> <p>-</p> <p>учреждения</p>	

				<p>учреждения</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>учреждения</p>	
--	--	--	--	--	--



				<p>учреждения</p> <p>коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p>	
<p>5. 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, заместитель директора по УВР, директора по АХР, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, педагог</p>	<p>-детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</p> <p>-</p>	

				<p>учреждения</p> <p>учреждения</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</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>руководители;</p> <p>учреждения</p> <p>учреждения</p> <p>коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>сайте учреждения;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих 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>	<p>Директор, заместитель директора по УВР, директора по АХР.</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</p> <p>-</p> <p>учреждения</p>	

				<p>учреждения</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>учреждения</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>учреждения</p> <p>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>	
--	--	--	--	--	--

<p>7. Взаимоотношение 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, лояльного 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 подарков, других материальных благ</p>	<p>Директор, заместитель директора по УВР, директора по АХР, педагог</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</p> <p>-</p> <p>учреждения</p> <p>учреждения</p> <p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>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>учреждения</p>	
--	--	--	--	---	--



				<p>учреждения</p> <p>коррупционных правонарушений;</p> <p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p>	
--	--	--	--	---	--