



Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ СОШ № 38  
 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
1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения 2. Сдача в аренду муниципального имущества	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему	Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставления в аренду имущества с нарушением установленных процедур, заведомо невыгодных условий в целях получения незаконного	директор, заместитель директора по АХР, отв. за размещение информации на сайте, заместители директора	детальная регламентация проведения закупки, заключения договора аренды, закрепление четких оснований и критериев принятия любых решений, влекущих конкурентное распределение выгоды (преимущества), сведение к минимуму	

	у с учреждением.	вознаграждения или иной выгоды от поставщика (подрядчика).	<p>дисcretionных 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 сообщать о замеченных ими</li> </ul>	
--	------------------	--	--	--

				<p>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</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) учредения полномочий по решению кадровых вопросов которые ему позволяют получить материальную выгоду, льготное отношение работников учредения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, льготного отношения работников</p>	<p>директор, заместители директора по УВР, ВР, АХР</p>	<p>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>	
				<p>- детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении поощрений и взысканий, распределении фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределение</p>	

		<p>учреждения.</p>		<p>должностных обязанностей</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 сообщать о замеченных ими</li> </ul>
--	--	--------------------	--	--

случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предлагаемые 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»);				

				<p>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>	
<p>4. Прием распределенных добровольных пожертвований.</p>	<p>и</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, заместители директора, классные руководители</p>	<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</li> </ul>	

													<p>совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников 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>- регулярный мониторинг информации</p> <p>0</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---



				<p>возможных коррупционных правонарушений, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>5. 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>	<p>Директор, заместители директора, секретарь, классные руководители</p>	<p>- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</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 деятельности работников учреждения;</p>	

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

				<p>эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	
<p>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов</p>	<p>Директор, заместители директора</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов</p>	

	<p>деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>представителей органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>власти, правоохранительных и контролирурующих органов;</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</li> </ul>
--	---	--	--

	<p>нарушений, в том числе о ситуациях, когда в</p>	<p>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 принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</p>	
<p>7. 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, учителя-предметники</p>	<p>- детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю</p>	

					<p>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.</li></ul>
--	--	--	--	--	---



				<p>совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul>
--	--	--	--	---

<p>8. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений</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 в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>директор, заместитель директора по УВР,</p>	<p>урегулирование конфликта интересов.</p> <p>- детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений;</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>- совершение механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения.</p>
---	--	---	--	---

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

				<p>(например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	
<p>9. Взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной</p>	<p>Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с целью</p>	<p>директор, заместители директора,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися,</li> </ul>	

	<p>деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающимся, родителей (законных представителей), других граждан</p>	<p>решения вопросов обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан с нарушением установленных процедур, а также принуждение данных лиц к дарению подарков, других материальных благ</p>		<p>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</p>
--	---	---	--	--

<p>нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предлагаемые 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>предлагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p>	<p>о 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>предлагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p>	<p>о 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>предлагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p>	<p>о 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>- 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>
--	--	--	--	--	---