

«Утверждаю»
 Директор МБОУ «Волочаевский лицей»
 _____ С.А. Суворов

Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ «Волочаевский лицей»
 г. Хабаровска по состоянию на 29.08.2024 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 учреждения Сдача 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 АХР.	- 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 законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения.	Директор, специалист 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 пожертвований с 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 (бездей-	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях полу-	Директор, специалист по кадрам, классные руководители	- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных; - строгое соблюдение действующего законодательства;	

	ствие) по незаконному сбору и передаче персональных данных в целях получения выгоды.	чения незаконного вознаграждения или иной выгоды.		- 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	Наличие у работника (группы работников) учреждения	Дарение подарков, использование должностных пол-	Директор	- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохрани-	

ми лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.	заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.	номочий для решения личных вопросов представителей органов власти, правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.		тельных 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)	Необъективность при оценке успе-	Директор, заместители директора по	- детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся;	

	учреждения полномочий по оценке успеваемости обучающихся в целях получения материальной или иной выгоды.	ваемости обучающихся для получения материальной или иной выгоды.	УВР, учителя-предметники.	- 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 дошкольных образова-	Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с	Директор, заместители директора по УВР	- детальная регламентация процедуры комплектования первых классов общеобразовательных учреждений; - строгое соблюдение действующего законодательства; - исключение ситуаций, при которых	

	тельных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.	нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.		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.	
Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями)	Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности	Получение подарков, другой материальной выгоды для использования своих должностных полномочий с	Директор, сотрудники школы	- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами; - строгое соблюдение действующего законодательства;	

лями), другими гражданами	ности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним обучающихся, родителей (законных представителей), других граждан	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		- 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; - совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.	
----------------------------------	--	--	--	---	--