# Утверждаю

Директор МБОУ гимназия №1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.М. Сунозова

«30» августа 2023г.

# Реестр (карта) коррупционных рисков

# МБОУ гимназия № 1

по состоянию на 30.08.2023 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  |
| 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 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). | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление. | - 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;- 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»);- 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. |  |
| 1. 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 вопросамс нарушением действующего трудового законодательствав целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников учреждения. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление. | - 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;- 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»);- 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; |  |
| 1. Прием и распределение добровольных пожертвований.
 | Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения. | Принятие решения оприеме и распределении добровольных пожертвованийс нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление | - 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 (например, 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; |  |
| 1. 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. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление. | -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 (например, 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; |  |
| 1. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.
 | Наличие у работника (группы работников) учреждениязаинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для полученияматериальной 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. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление | - 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 (например, 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; |  |
| 1. 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. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление. | - 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»);- 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. |  |
| 1. Комплектование пятых и десятых классов общеобразовательных учреждений
 | Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании пятых и десятых классов общеобразовательных учреждений в целях получения материальной или иной выгоды. | Комплектование пятых и десятых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды. | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление | - детальная регламентация процедуры комплектования пятых и десятых 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 (например, 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. |  |
| 1. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами
 | Наличие у работника (группы работников) учреждениязаинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для полученияматериальной 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 | Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление | - 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 (например, 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; |  |