

Реестр (карта) коррупционных рисков МАОУ «Математический лицей»

по состоянию на 20.01.2021 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
<p>1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения</p> <p>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, физического и (или) юридического лицу, взаимодействующему с учреждением.</p>	<p>Принятие решения о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставлении 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 Г.Я. Готсдинер, заместитель по АХЧ И.А. Новикова, гл. бухгалтер Д.В. Королева</p>	<p>1. 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;</p> <p>2. Строгое соблюдение действующего законодательства</p> <p>3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>5. Совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных</p>	<p>Предлагаемые</p>

нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;

6. 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»);

7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;

8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;

9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.

<p>3. Решение кадровых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принятие на работу работников; - вынесение поощрений и взысканий; - распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат; - распределение должностных обязанностей. 	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, льготное отношение работников учреждения.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, льготного отношения работников учреждения.</p>	<p>Директор Г.Я. Готсдинер, заместитель директора по УВР Н.А. Урусова, специалист по кадрам Л.Е. Маслова</p>	<p>1. 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>2. Строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения;</p> <p>5. 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>
---	---	--	--	--

руководители;
6. 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»);
7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;
8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;
9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.

<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>Прием добровольных пожертвований производится безналичным расчетом через Сбербанк. Распределение добровольных пожертвований происходит при участии Попечительского совета.</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры приема и распределения добровольных пожертвований; 2. Строгое соблюдение действующего законодательства; 3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; 4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; 5. 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; 6. Регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе</p>
---	---	---	---	--

				<p>жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>8. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>9. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>10. Совершенствование механизма принятия на работу 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 Г.Я. Госдинер, заместители директора по УВР Н.А. Урусова, С.Ю. Ртищева, В.С. Лукашевич, заместитель директора по ВР Е.В. Киселева, секретарь Л.Е. Маслова, гл. бухгалтер</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</p> <p>2. Строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>4. Совершенствование механизмов выявления</p>	

Д.В. Королева,
Педагог-психолог
Е.В. Чайка,
классные
руководители.

конфликта интересов в
деятельности работников
учреждения;
5. 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;
6. 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»);
7. Информирование
контрагентов
учреждения о
последствиях
коррупционных
правонарушений;
8. Размещение
информации об
ответственности за
коррупционные

<p>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов правоохранительных и контролирующих 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 Г.Я. Госдинер, заместители директора по УВР Н.А. Урусова, С.Ю. Ртищева, В.С. Лукашевич, заместитель директора по ВР Е.В. Киселева, гл. бухгалтер Д.В. Королева.</p>	<p>правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения; 9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов; 2. Строгое соблюдение действующего законодательства; 3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; 4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; 5. Совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе</p>
--	--	---	---	---	---

				<p>о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>6. 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>7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и регулирование 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>Заместители директора по УВР Н.А. Урусова, С.Ю. Ртищева, В.С. Лукашевич. Учителя-предметники, классные руководители.</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов; 2. Строгое соблюдение действующего законодательства; 3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; 4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; 5. 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; 6. Регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях,</p>	
----------------------------------	---	--	---	--	--

				<p>совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <p>7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и регулирование конфликта интересов.</p>	
<p>8. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий принятия решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных</p>	<p>Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения</p>	<p>Директор Г.Я. Госдинер, заместители директора по УВР Н.А. Урусова, С.Ю. Ртищева, В.С. Лукашевич.</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</p> <p>2. Строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает</p>	

	<p>учреждений в целях получения материальной или иной выгоды.</p>	<p>незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; 4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; 5. 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; 6. 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»); 7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений; 8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на</p>
--	---	--	--

				<p>официальном сайте учреждения; 9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
<p>9. 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 Г.Я. Госдинер, заместители директора по УВР Н.А. Урусова, С.Ю. Ртищева, В.С. Лукашевич, заместитель директора по ВР Е.В. Киселева, секретарь Л.Е. Маслова. Педагог-психолог Е.В. Чайка, учителя-предметники, классные руководители.</p>	<p>1. Детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов; 2. Строгое соблюдение действующего законодательства; 3. Исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением; 4. Совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников учреждения; 5. 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; 6. Регулярный мониторинг информации о возможных</p>	

				<p>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>7. Информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p> <p>8. Размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <p>9. Совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
--	--	--	--	---	--



Директор

Г.Я. Готсдинер

Заместитель директора по ВР Киселева Е.В.