

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 39

ПРИКАЗ

*от 20.01.2021*

*№ 6*

г.Хабаровск

об утверждении Реестра (карты)  
коррупционных рисков

В целях повышения эффективности мер по предупреждению коррупции, исключения коррупционных проявлений в МБОУ СОШ № 39,  
ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ СОШ № 39 с 14.01.2021 года.
2. Назначить Шаталову А.С., учителя английского языка, ответственным лицом за ведение внесения изменений (при необходимости) в Реестр, профилактику и противодействие коррупционных правонарушений в учреждении.
3. Секретарю школы Вороничевой А.А.:
  - 3.1. Ознакомить под роспись работников учреждения с Реестром (картой) коррупционных рисков в учреждении до 30.01.2021 г.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 39



Е.Д.Ким

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива 14.01.2021 г. п. 2  
на заседании Управляющего совета 14.01.2021 г. п. 2

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ № 39  
*В. Д. Ким* Е. Д. Ким  
Приказ  
№ 6 от 20.01.2021 г.



Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ СОШ № 39  
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
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 сообщать 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,	

				<p>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 работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul>	
<p>2. 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) учреждения 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- размещение информации об ответственности за коррупционные</li> </ul>	

				<p>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;</p>	
3. 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.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	<p>- 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;</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;- 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;</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>	
4. Обработка персональных данных	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных в целях	Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.	<p>- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;- строгое соблюдение действующего законодательства;-</p>	

	получения выгоды.			<p>исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</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>	
5. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.	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.	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;- 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,</li> </ul>	

				<p>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;</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>	
6. 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.	<p>- 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;</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;- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и</p>	

				<p>обращений граждан и организаций, публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»); информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных 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>	
7. Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений	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.	Комплектование дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений, первых классов общеобразовательных учреждений;</li> <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 нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</li> <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 правонарушения в здании</li> </ul>	

				учреждения и на официальном сайте учреждения;- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.	
8. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами	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	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	<p>- 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;</p> <p>- 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;</p>	