

Реестр (карта) коррупционных рисков МБОУ СОШ № 52  
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 школы</p> <p>2. Сдача в аренду муниципального имущества</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику школы, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с учреждением.</p>	<p>Принятие решения о закупке для нужд школы 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).</p>	<p>Директор школы, заведующий хозяйством.</p>	<p>заключения договора аренды; строгое соблюдение действующего законодательства; исключение ситуаций, при которых работник школы совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</p> <p>совершенствование механизмов, позволяющих работникам школы своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных</p>	

				<p>нарушений; мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками школы.</p>	
<p>3. 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.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы полномочий по решению кадровых вопросов которые позволяют ему получить материальную выгоду, лояльное отношение работников школы.</p>	<p>Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отношения работников школы.</p>	<p>Директор школы</p>	<p>детальная регламентация принятия решений при заключении трудовых договоров с работниками, вынесении поощрений и взысканий, распределении фонда оплаты труда, стимулирующих и других выплат, распределение должностных обязанностей;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства; мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях,</p>	

				<p>совершенных работниками школы;</p> <p>совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
4. Прием и распределение добровольных пожертвований.	Наличие у работника (группы работников) школы полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику школы.	Принятие решения о приеме и распределении добровольных пожертвований с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Директор школы	<p>детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства.</p>	
5. Обработка персональных данных	Наличие у работника (группы работников) школы 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.	Директор школы, заместители директора по УВР, ВР, ответственный за обработку ПД в школе	<p>детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства;</p>	

<p>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы 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 школы, заместители директора по УВР, ВР, социальный педагог</p>	<p>детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных и контролирующих органов;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства;</p>	
<p>7. Аттестация обучающихся</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы 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 школы, заместители директора по УВР, учителя-предметники</p>	<p>детальная регламентация процедуры аттестации обучающихся;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников школы</p>	

<p>8. Комплектование первых классов МБОУ СОШ № 52</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы 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 процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Директор школы, заместители директора по УВР</p>	<p>детальная регламентация процедуры комплектования первых классов;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников школы</p>	
<p>9. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) школы 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</p>	<p>Директор школы, заместители директора по УВР, ВР, педагогический персонал</p>	<p>детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</p> <p>строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>совершенствование механизмов выявления конфликта</p>	