

Реестр (карта) коррупционных рисков МАУ ДО ДЮЦ «Поиск»  
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, целью 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	

		<p>действующего законодательства</p> <p>- 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</p> <p>предполагаемые</p>				
--	--	---	--	--	--	--

						<p>коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, в средствах массовой информации (например, создание «горячей линии»);</li> <li>- 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;</p> <p>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
<p>3. 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, других 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, 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление.</p>	<p>- 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>УФРС - строгое соблюдение действующего законодательства;</p>	

		<p>- 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>- исключение совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда</p> <p>В</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>предлагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> </ul> <p>(например, создание эффективной «горячей линии»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</li> </ul> <p>размещение информации об ответственности за</p>				
--	--	---	--	--	--	--

<p>4. Прием распределение добровольных пожертвований.</p>	<p>и 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>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<p>коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;</li> <li>- детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>- исключение ситуаций, возникающих при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением;</li> </ul>	
---	---	---	--	--	--

					<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;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, 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</li></ul>
--	--	--	--	--	--

5. 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.	конфликта интересов; -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
5. Обработка персональных данных	Наличие у работника (группы работников) учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных данных 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.	конфликта интересов; -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

				<p>учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые коррупционные правонарушения вовлечены их руководители;</p> <p>- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, в публикаций в средствах массовой информации (например, создание эффективной «горячей линии»);</p>
--	--	--	--	--

Муниципальное  
управление  
г. Ижевск

				<p>- 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>	
<p>6. Взаимоотношение с должностными лицами органов правоохранительных и контролирурующих органов.</p>	<p>Наличие у работника (группы работников) учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения</p>	<p>Дарение подарков, использование должностных полномочий для решения личных вопросов представителей органов власти,</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с должностными лицами органов власти, правоохранительных</p>	

	<p>материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц органов власти, правоохранительных и контролирующих органов.</p>	<p>правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>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; укрепление</p>
	<p>материальной выгоды, лояльного отношения должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов.</p>	<p>правоохранительных и контролирующих органов с нарушением установленных процедур.</p>	<p>- совершенствование механизмов, позволяющих работникам учреждения своевременно сообщить о замеченных ими случаях возможных коррупционных нарушений, в том числе о ситуациях,</p>

когда в	предлагаемые	коррупционные	правонарушения	вовлечены их	руководители;	- регулярный	мониторинг	информации	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	последствиях	коррупционных	правонарушений;	- размещение	информации об																																																						

	<p>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>				
<p>7. Взаимоотношения с обучающимися (родителями (законными представителями), другими гражданами</p>	<p>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</p> <p>- строгое соблюдение действующего законодательства;</p> <p>- исключение ситуаций, при которых работник</p>	<p>Руководитель, заместитель руководителя, работник, курирующий данное направление</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</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>данных лиц к дарению подарков, других материальных благ</p>		<p>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;</p> <p>- регулярный мониторинг</p>
--	--	--	--	--



		<p>информации 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>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</p>	о
		<p>- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в здании учреждения и на официальном сайте учреждения;</p>	о

						- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;	
--	--	--	--	--	--	---	--

						- совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов;	
--	--	--	--	--	--	---	--