

УТВЕРЖДЕНО  
 приказом заведующей  
 МАДОУ «Детский сад  
 № 3 «Теремок» г. Пестово  
 от 14.02.2025 г. №27



Ю.В.Брускова

### Карта коррупционных рисков МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок» г. Пестово на 2025

Направление деятельности	Критические точки	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Должность работника деятельность которого связана с коррупционным и рисками	Меры по минимизации рисков в критической точке	
				реализуемые	предлагаемые
1. Закупка товаров и услуг для нужд учреждения  2. Использование имущества (основных средств, материалов) и помещений	Наличие у работника полномочий совершить действие (бездействие), которые позволяют получить выгоду(приемуществ о) работнику, физическому, юридическому лицу взаимодействующему	Принятие решений о закупке для нужд учреждения товаров (услуг), предоставление в аренду имущества с нарушением установленных процедур на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды от поставщика	Заведующий, ст. воспитатель, контрактный управляющий, завхоз	Информационная открытость учреждения, Соблюдение антикоррупционной политики, Разъяснения работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений, Строгое соблюдение 223 -ФЗ	

учреждения в личных целях	с учреждением	(подрядчика)			
3.Выбор «своего» поставщика товаров, работ, услуг (принятие заявок на участие в конкурсе и определение его результатов)	Наличие у сотрудника ДОУ полномочий по решению вопросов, которые позволяют ему получить материальную выгоду.	- отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; - предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги; - размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник	Заведующий, Контрактный управляющий	Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.	
4. Решение кадровых вопросов: - приём на работу работников; - вынесение поощрений и взысканий; - заключение фиктивных трудовых	Наличие у сотрудника ДОУ полномочий по решению кадровых вопросов, которые позволяют ему получить материальную выгоду, лояльное отношение работни-	Принятие решения по кадровым вопросам с нарушением действующего трудового законодательства в целях получения незаконного материального вознаграждения или иной выгоды, лояльного отноше-	Заведующий, старший воспитатель, члены комиссии по распределению стимулирующих и других выплат	- 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>договоров; - распределение фондов оплаты труда, стимулирующих и других выплат; распределение должностных обязанностей.</p>	<p>ков учреждения.</p>	<p>ния работников.</p>		<ul style="list-style-type: none"><li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li><li>- исключение ситуаций, при которых работник 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</li></ul>	
---	------------------------	------------------------	--	---	--

				<p>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 приёма на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</li> </ul>	
5. Прием и распределение добровольных пожертвований.	Наличие у работника ДОУ 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.	Заведующий, старший воспитатель, завхоз, педагоги	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры приема и распределении добровольных пожертвований;</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</li> </ul>	

				<p>учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"><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></ul> <p>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> <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></ul> <p>совершенствование механизма</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
<p>6. Обработка персональных данных.</p>	<p>Наличие у работника учреждения полномочий совершить действие (бездействие) по незаконному сбору и передаче персональных в целях получения выгоды.</p>	<p>Обработка персональных данных с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.</p>	<p>Заведующий, ст. воспитатель, педагоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении;</li> <li>- детальная регламентация процедуры обработки персональных данных;</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</li> </ul>	

				<p>ситуациях, когда в предполагаемые 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 (например, создание эффективной «горячей линии»);</li><li>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</li></ul> <p>размещение информации об ответственности за 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></ul>	
--	--	--	--	---	--

<p>7. Взаимоотношение с должностными лицами органов власти, 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>Заведующий, старший воспитатель</p>	<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;</li> <li>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по исполнению решения и контроля 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,</li> </ul>	
--	--	---	--	--	--



				<p>совершенных работниками учреждения, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, 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>	
8. Комплектование дошкольных образовательных учреждений.	Наличие у работника учреждения полномочий по принятию решений при комплектовании дошкольных образовательных учреждений в целях получения материальной или	Комплектование дошкольных образовательных учреждений с нарушением установленных процедур в целях получения незаконного вознаграждения или иной выгоды.	Заведующий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры комплектования дошкольных образовательных учреждений;</li> <li>- строгое соблюдение действующего законодательства;</li> <li>- исключение ситуаций, при которых работник учреждения совмещает функции по</li> </ul>	

	иной выгоды.			<p>исполнению решения и контроля за его исполнением;</p> <ul style="list-style-type: none"><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;</li><li>- информирование контрагентов учреждения о последствиях коррупционных правонарушений;</li><li>- размещение информации об ответственности за</li></ul>	
--	--------------	--	--	--	--

				<p>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>	
<p>9. Взаимоотношение с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами.</p>	<p>Наличие у работника учреждения заинтересованности в решении вопросов служебной деятельности для получения материальной выгоды, лояльного отношения к ним. обучающимся, 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>Заведующий, старший воспитатель, воспитатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- детальная регламентация процедуры взаимоотношения с обучающимися, родителями (законными представителями), другими гражданами;</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</li> </ul>	

				<p>нарушений, в том числе о ситуациях, когда в предполагаемые 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 (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 учреждения и на официальном сайте учреждения;</li></ul> <p>совершенствование механизма принятия на работу работников, направленное, в том числе на выявление и урегулирование конфликта интересов.</p>	
--	--	--	--	--	--

10. Проведение аттестации педагогических работников	Наличие у работника ДОО полномочий совершить действие, которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.	Не объективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда	Заведующий, ст. воспитатель, ответственные лица	<ul style="list-style-type: none"> <li>- комиссионное принятие решений;</li> <li>- разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</li> </ul>	
11. Оплата труда	Наличие у работника учреждения полномочий совершить действие, которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику учреждения.	<p>Оплата рабочего времени не в полном объеме.</p> <p>Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте</p>	Заведующий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и организация работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения;</li> <li>- использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения;</li> <li>- разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</li> </ul>	