

Утверждено приказом ГБУ РК
«Центр социальной адаптации»
от 06 июня 2019 года № 60



Г.В. Кокул

ПОЛОЖЕНИЕ о проведении оценки коррупционных рисков в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации»

Настоящее Положение о проведении оценки коррупционных рисков в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации» (далее – Положение, Учреждение соответственно) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Крым от 22.07.2014 года № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым», Планом мероприятий по противодействию коррупции на 2018-2019 годы в ГБУ «Центр социальной адаптации», утвержденным приказом от 21.12.2017 № 88 (с изменениями).

1. Общие положения

1. Основной целью настоящего Положения является обеспечение единого подхода к организации работы по следующим направлениям:

- оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации работниками своих функций;
- внесение уточнений в перечень должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками;
- мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

2. Результатами применения настоящего Положения будут являться:

- определение перечня функций Учреждения, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции;
- формирование перечня должностей, замещение которых связано коррупционными рисками;
- минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах.

2. Определения перечня функций в Учреждении, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции

1. Порядок оценки коррупционных рисков

1.1. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе, ежегодно в IV квартале текущего календарного года.

1.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

1.1.1. Деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы).

1.1.2. Выделяются «критические точки» для каждого процесса и определяют

КОПИЯ
ВЕРНА



те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

1.1.3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

2.3. На основании проведенного анализа разрабатывается «карта коррупционных рисков Учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

2.4. Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

3. Карта коррупционных рисков

3.1. В Карте коррупционных рисков (далее – Карта) представляются зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия), считающиеся наиболее предрасполагающими к возникновению возможных коррупционных правонарушений.

3.2. В Карте указывается перечень должностей, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасными полномочиями).

3.3. В Карте представляются типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»

3.4. По каждой зоне повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасных полномочий) предложены меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

4. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах реализации коррупционно-опасных функций

1. Минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами, например, регламентацией административных процедур исполнения соответствующей коррупционно-опасной функции, их упрощением либо исключением, установлением препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

2. Регламентация административных процедур позволяет снизить степень угрозы возникновения коррупции в связи со следующим:

- значительно уменьшается риск отклонения работником Учреждения при реализации должностных полномочий от достижения закрепленной цели возникших правоотношений;

КОПИЯ
ВЕРНА

- снижается степень усмотрения работниками Учреждения при принятии управленческих решений;

- создаются условия для осуществления надлежащего контроля за процессом принятия управленческих решений, что при необходимости позволяет корректировать ошибочные решения, не дожидаясь развития конфликтной ситуации;

- создается гласная, открытая модель реализации коррупционно-опасной функции.

3. В качестве установления препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем, возможно применение следующих мер:

- перераспределение функций между работниками внутри Учреждения;

- введение или расширение процессуальных форм взаимодействия получателей социальных услуг (организаций) и работников Учреждения, например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (система электронного обмена информацией);

- совершенствование механизма отбора работников Учреждения для включения в состав комиссий, рабочих групп, принимающих решения;

- оптимизация перечня документов (материалов, информации), которые получатели социальных услуг (организации) обязаны предоставить для реализации своих прав;

- сокращение сроков принятия управленческих решений;

- установление четкой регламентации способа и сроков совершения действий работниками Учреждения при осуществлении коррупционно-опасной функции.

4. В целях недопущения совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений реализация мероприятий, содержащихся в настоящем Положении, осуществляется на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением работниками Учреждения своих должностных обязанностей, введения системы внутреннего информирования, контроля за соответствием расходов доходам, на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений получателей социальных услуг, граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности работников Учреждения в СМИ;

- проведения разъяснительной и иной работы для осуществления снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

5. Осуществление на системной основе мероприятий, указанных в настоящем разделе, позволяет устранить коррупционные риски в конкретных управленческих процессах реализации коррупционно-опасных функций либо минимизировать их.

5. Мониторинг исполнения должностных обязанностей должностных лиц Учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками

1. Основными задачами мониторинга исполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, деятельность которых связана с

КОПИЯ
ВЕДЕНИЯ

Директор

И.В. Калугин

коррупционными рисками (далее – мониторинг), являются:

- своевременная фиксация отклонения действий работника Учреждения от установленных норм, правил служебного поведения;
- выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных полномочий;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников Учреждения;
- корректировка перечня коррупционно-опасных функций и перечня должностей в Учреждении, замещение которых связано с коррупционными рисками.

2. Проведение мониторинга осуществляется путем сбора информации о признаках и фактах коррупционной деятельности работников Учреждения.

Сбор указанной информации может осуществляться, в том числе, путем проведения опросов на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет», а также с использованием электронной почты, телефонной и факсимильной связи от лиц и организаций, имевших опыт взаимодействия с работниками Учреждения.

3. При проведении мониторинга:

- формируется набор показателей, характеризующих антикоррупционное поведение работников Учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками;
- обеспечивается взаимодействие с работниками Учреждения в целях изучения документов, иных материалов, содержащих сведения о коррупционных составляющих.

4. Результатами проведения мониторинга являются:

- подготовка материалов о несоблюдении работником Учреждения при исполнении своих должностных обязанностей требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работника Учреждения, а также по внесению изменений в перечень коррупционно-опасных функций и перечень должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками.

6. Заключительные положения

1. Вопросы, связанные с проведением оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, корректировкой перечней должностей Учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками, а также результаты мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками, деятельность которых связана с коррупционными рисками, рассматриваются на заседаниях Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации» не реже одного раза в год.

2. Реализация настоящего Положения осуществляется Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации».

КОПИЯ
ВЕРНА



Приложение № 1
к Положению о проведении
оценки коррупционных рисков
в Государственном бюджетном
учреждении Республики Крым
«Центр социальной адаптации»

ПЕРЕЧЕНЬ
функций ГБУ РК «Центр социальной адаптации» при реализации
которых наиболее вероятно возникновение коррупции

1. Осуществление организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций.
2. Организация и осуществление закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд.
3. Формирование, утверждение и изменение государственного задания.
4. Организация защиты и работа с конфиденциальной информацией и персональными данными
5. Процедура приёма, перевода и увольнения сотрудников.
6. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения.
7. Хранение и распределение материально-технических ресурсов

КОПИЯ
ВЕРНА

Директор *С.В. [подпись]*



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей ГБУ РК «Центр социальной адаптации», связанных с высокими
коррупционными рисками

1. Директор
2. Заведующий отделением-психолог
3. Главный бухгалтер
4. Администратор
5. Социальный педагог
6. Специалист по социальной работе
7. Специалист по социальной работе с молодежью
8. Заведующий хозяйством
9. Медицинская сестра
10. Дежурный по центру
11. Специалист по закупкам

Приложение № 3

к Положению о проведении оценки коррупционных рисков в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации»

Карта коррупционных рисков Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социальной адаптации»

№	Административная процедура (действие)	Коррупционный риск (краткое описание возможной коррупционной схемы)	Наименование должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Предлагаемые меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков	Срок реализации
1.	Обеспечение деятельности учреждения	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица и/или его родственников либо иной личной заинтересованности.	Директор, заведующий отделением-психолог.	Информационная открытость учреждения. Реализация утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Перераспределение функций между структурными подразделениями.	постоянно
2.	Обеспечение деятельности учреждения	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения. Возможны: створ с контрагентом, получение наличных денежных средств от контрагента.	Члены Единой комиссии по закупкам	Проведение электронных торгов преимущественно конкурентными закупками	постоянно
3.					

3	<p>Прием на работу сотрудника</p>	<p>Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, ответственность) для поступления на работу в учреждение.</p>	<p>Директор, заведующий отделением-психолог, ответственный за кадровое делопроизводство</p>	<p>Проведение собеседования при приеме на работу лично директором. Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p>	<p>постоянно</p>
4.	<p>Предоставление социальных услуг населению</p>	<p>Требование от получателей услуг информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством. Возможны: создание препятствий в получении социальных услуг, уменьшение личных трудовых затрат.</p>	<p>Заведующий отделением-психолог, специалист по социальной работе, специалист по социальной работе с молодежью, социальный педагог администратор медицинская сестра, дежурный по центру</p>	<p>Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.</p>	<p>постоянно</p>
5.	<p>Оплата труда</p>	<p>Необоснованное начисление премий, стимулирующих выплат, дифференцированная оплата труда на аналогичных должностях при прочих равных условиях. Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.</p>	<p>Главный бухгалтер, заведующий отделением-психолог, ответственный за кадровое делопроизводство</p>	<p>Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда, установленном выплатами компенсационного, стимулирующего и социального характера в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социальной адаптации» и обеспечение работы Комиссии по оценке эффективности деятельности работников</p>	<p>постоянно</p>
6.	<p>Рассмотрение обращений юридических лиц и граждан</p>	<p>Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.</p>	<p>Директор, заведующий отделением-психолог</p>	<p>Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений юридических лиц и граждан Контроль за сроками подготовки</p>	<p>постоянно</p>

	Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ и установленным в учреждении		письменных ответов на обращения.	
7.	<p>Передача подарков, материальных ценностей, оказание каких-либо услуг, не связанных с профессиональной деятельностью, должностным лицам в вышестоящих организациях, органах власти и управления, а также в правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания (деловые сувениры), протокольных мероприятий.</p>	<p>Директор, заведующий отделением-психолог</p>	<p>Соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики учреждения. Разъяснение работникам учреждения мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>	постоянно
8.	<p>Осуществление функций по контролю за исполнением нормативных правовых актов (инспекции, проверки, ревизии)</p>	<p>Директор, главный бухгалтер</p>	<p>Изучение нормативных документов в области противодействия коррупции Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.</p>	постоянно

	материальных ценностей и денежных средств			
9.	<p>Организация защиты и работа с конфиденциальной информацией и персональными данными. (взаимн)</p> <p>Настройка и сопровождение системы защиты персональных сведений</p>	<p>Требование от получателей социальных услуг информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством.</p> <p>Возможны: препятствие в получении услуги, уменьшение личных трудовых затрат</p>	<p>Администратор, ответственный за кадровое делопроизводство, специалист по социальной работе с молодежью, медицинская сестра, дежурный по центру</p>	<p>Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий</p>
10.	<p>Составление индивидуальных программ предоставления социальных услуг и их реализация.</p>	<p>Необоснованное внесение в программы социальных услуг, необоснованное внесение граждан в регистр получателей социальных услуг.</p> <p>Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах.</p> <p>Возможны: получение выгоды в виде разницы между представленными и фактическими документами, уменьшение личных трудовых затрат</p>	<p>Заведующий отделением-психолог, специалист по социальной работе, специалист по социальной работе с молодежью, социальный педагог</p>	<p>Ведение установленной документации при осуществлении оказания помощи. Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий</p>
11.				<p>Постоянно</p>
				<p>Постоянно</p>

11.	Осуществление функций по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	Нецелевое использование бюджетных средств.	Директор, главный бухгалтер,	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличие и достоверности первичных документов бухгалтерского учета, экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском; разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений	постоянно
-----	--	--	------------------------------	---	-----------