

Министерство социальной защиты Республики Карелия

Государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания Республики Карелия
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Республики Карелия»
(ГБУ СО «КЦСОН РК»)

ПРИКАЗ

23 октября 2024 года

г. Петрозаводск

№ 385/2-П

Об утверждении Положения об оценке коррупционных рисков и Карты коррупционных рисков ГБУ СО «КЦСОН РК»

С целью соблюдения законодательства о противодействии коррупции, повышения эффективности принятия мер по противодействию коррупции, приведения нормативных локальных документов учреждения в соответствие с действующим законодательством,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке коррупционных рисков ГБУ СО «КЦСОН РК» согласно Приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Карту коррупционных рисков ГБУ СО «КЦСОН РК» согласно Приложению 2 к настоящему приказу.
3. Утвердить перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками, согласно Приложению 3 к настоящему приказу.
4. Признать утратившим силу пункт 3 приказа ГБУ СО «КЦСОН РК» от 05.11.2019 № 362-П «Об утверждении документов по антикоррупционной политике Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия».
5. Признать утратившим силу приказ ГБУ СО «КЦСОН РК» от 07.11.2019 № 379/1-П «Об утверждении карты коррупционных рисков ГБУ СО «КЦСОН РК».
6. Признать утратившим силу приказ ГБУ СО «КЦСОН РК» от 16.01.2024 № 17/1-П «О внесении изменений в приказы ГБУ СО «КЦСОН РК».
7. Организационно-методическому отделу (Н.Г.Лоймоева) разместить Положение об оценке коррупционных рисков и карту коррупционных рисков на официальном сайте ГБУ СО «КЦСОН РК».
8. Делопроизводителю отдела правовой и кадровой работы (Завьялова О.Н.) и руководителям подразделений ГБУ СО «КЦСОН РК» по муниципальным районам, муниципальным и городским округам обеспечить

ознакомление работников подразделений в письменной форме с настоящим приказом, листы ознакомления направить в отдел правовой и кадровой работы.

9. Контроль выполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Малышева

**Положение
об оценке коррупционных рисков
ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения
Республики Карелия»**

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия» (далее - Учреждение), позволяющая обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции в Учреждении.

1.2. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и других локальных актов Учреждения.

2. Порядок оценки коррупционных рисков

2.1. Оценка коррупционных рисков в деятельности Учреждения проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после её утверждения на регулярной основе (*раз в два года*).

На основании оценки коррупционных рисков составляется перечень коррупционно-опасных функций, и разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

2.2. Оценку коррупционных рисков в деятельности Учреждения осуществляют должностные лица, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений - заместитель директора по основной деятельности ГБУ СО «КЦСОН РК» Столярова С.В., заместитель директора ГБУ СО «КЦСОН РК» Редькина Н.Н.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

2.3.1. провести анализ деятельности Учреждения, выделив:

а) отдельные процессы;

б) составные элементы процессов (подпроцессы);

2.3.2. выделить «критические точки» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений);

2.3.3. составить для подпроцессов, реализация которых связана с коррупционным риском, описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

а) характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено работником Учреждения или Учреждением при совершении коррупционного правонарушения;

б) должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);

в) возможные формы осуществления коррупционных платежей (денежное вознаграждение, услуги, преимущества и т.д.);

2.3.4. разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков Учреждения;

2.3.5. Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.

В отношении работников Учреждения, замещающих такие должности, устанавливаются специальные антикоррупционные процедуры и требования - представление деклараций о личной заинтересованности;

2.3.6. разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры включают:

а) проведение обучающих мероприятий для работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

б) согласование с органом исполнительной государственной власти области (органом местного самоуправления), осуществляющим функции учредителя, решений по отдельным вопросам перед их принятием;

в) создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);

г) внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;

д) осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками Учреждения своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);

е) регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости;

ж) использование видео- и звукозаписывающих устройств в местах приема граждан и представителей организаций и иные меры.

3. Карта коррупционных рисков

3.1. Карта коррупционных рисков (далее – Карта) содержит:

а) зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;

б) перечень должностей Учреждения, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий);

в) типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

г) меры по устранению или минимизации коррупционно-опасных функций.

3.2. Карта разрабатывается должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении в соответствии с формой, указанной в приложении к настоящему Положению, и утверждается руководителем Учреждения.

3.3. Изменению карта подлежит:

а) по результатам проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении;

б) в случае внесения изменений в должностные инструкции работников Учреждения, должности которых указаны в Карте или учредительные документы Учреждения;

в) в случае выявления фактов коррупции в Учреждении.

Приложение
к Положению об оценке
коррупционных рисков ГБУ СО «КЦСОН РК»

Утверждено
приказом ГБУ СО «КЦСОН РК»
от 23.10.24 № 385/2-П

Карта коррупционных рисков
ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия»

№ п/п	Процессы деятельности учреждения	Критические точки:	Характеристика выгоды	Наименование должности	Форма осуществления коррупционных платежей	Меры по минимизации (устранению) коррупционного о риска

**Карта коррупционных рисков
ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия»**

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия» (далее – Учреждение) при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Учреждения. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

№ п/п	Процессы деятельности учреждения	Критические точки:	Характеристики а выгоды	Наименование должности	Форма осуществления Коррупционных платежей	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска
1	Обеспечение деятельности учреждения	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения	Сговор с контрагентом	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности, начальник правовой и кадровой работы, контрактный управляющий, специалисты по закупкам	Получение наличных денежных средств от контрагента	Проведение электронных торгов преимущественно в виде аукционов.
2	Оказание социальных услуг населению	Требование от получателей услуг информации, предоставление которой не предусмотрено	Препятствие в получении услуги	Руководители подразделений, заведующие отделениями, социальные работники, специалисты по социальной	Уменьшение личных трудовых затрат	Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного

		законодательством			работе, социальные педагоги, психологи, помощники по уходу		на механизме проверочных мероприятий.
3	Осуществление функций по контролю за исполнением нормативных правовых актов (инспекции, проверки, ревизии)	Осуществление контроля за деятельностью подразделений, отделений, расходования бюджетных средств, выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), качества оказания социальных услуг, сохранности денежных средств и товарно – материальных ценностей, оказание платных услуг организации и состояния технической защиты информации.	Сговор с проверяющим	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, начальник правовой и кадровой работы, начальник административно-хозяйственного отдела	Получение в личное распоряжение материальных ценностей и денежных средств	Изучение нормативных документов в области противодействия коррупции Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий	
4	Осуществление функций по оказанию социальных услуг гражданам	Оказание услуг вне договоров о социальном обслуживании	Сговор с получателем социальных услуг	Социальные работники, помощники по уходу	Получение денежных средств	Проведение со стороны заведующего отделением социального обслуживания на дому анализа работы сотрудников (составление маршрутов передвижения работников, времени предоставления услуг, контроль оказания услуг с выходом к ПСУ и др.)	
5	Организация защиты и работа с конфиденциальной информацией и персональными	Требование от получателей социальных услуг информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством.	Препятствие в получении услуги	Начальник административно-хозяйственного отдела, начальник организационно-методического отдела, руководители подразделений,	Уменьшение личных трудовых затрат Использование	Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных	

	<p>данными. Настройка и сопровождение системы защиты персональных сведений</p>			<p>заведующие отделениями, социальные работники, помощники по уходу, специалисты по социальной работе, социальные педагоги, психологи</p>	<p>персональных данных для личной выгоды</p>	<p>мероприятий</p>
<p>6</p>	<p>Реализация индивидуальных программ реабилитации и абилитации инвалидов в установленной сфере деятельности</p>	<p>Необоснованное внесение в программы социальных услуг, необоснованное внесение граждан в регистр получателей социальных услуг. Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах</p>	<p>Получение выгоды в виде разницы между представленными фактическими документами</p>	<p>Руководители подразделений, заведующие отделениями, социальные работники, специалисты по социальной работе, помощники по уходу, социальные педагоги, психолог</p>	<p>Уменьшение личных трудовых затрат</p>	<p>Организация внутреннего контроля за выполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.</p>
<p>7</p>	<p>Осуществление функций по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности</p>	<p>Нецелевое использование бюджетных средств, от приносящей доход деятельности</p>	<p>Расходование денежных средств на цели, не соответствующие ранее определенным, трата средств с нарушением условий их получения.</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, заместители директора, начальник административно-хозяйственного отдела</p>	<p>Получение денежных средств</p>	<p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличие и достоверности первичных документов бухгалтерского учета, договоров, экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>

**Перечень
должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками**

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Главный бухгалтер;
4. Заместитель главного бухгалтера;
5. Руководитель группы расчетов по заработной плате;
6. Ведущий бухгалтер;
7. Бухгалтер 1 категории;
8. Руководитель материальной группы;
9. Руководитель финансово-экономической группы;
10. Ведущий экономист;
11. Начальник отдела правовой и кадровой работы;
12. Специалист по кадрам;
13. Главный специалист по кадрам;
14. Главный юрисконсульт;
15. Юрисконсульт;
16. Контрактный управляющий;
17. Специалист по закупкам;
18. Инспектор по кадрам;
19. Начальник административно-хозяйственного отдела;
20. Заместитель начальника административно-хозяйственного отдела;
21. Заведующий хозяйством;
22. Кладовщик;
23. Специалист административно-хозяйственной деятельности;
24. Инженер-программист;
25. Администратор баз данных (администратор вычислительной сети);
26. Руководитель подразделения;
27. Начальник организационно-методического отдела;
28. Заместитель начальника организационно-методического отдела;
29. Заведующий отделением;
30. Социальный работник;
31. Фельдшер;
32. Медицинская сестра;
33. Специалист по социальной работе;
34. Специалист по пожарной безопасности;
35. Специалист гражданской обороны;
36. Помощник по уходу.