

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ г. ДОНЕЦКА»  
(ГБУСОН РО «ЦСПСД г. ДОНЕЦКА»)

ПРИКАЗ

12 января 2022 года

№ 10

**О проведении оценки коррупционных рисков  
в ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка»**

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Областного закона Ростовской области № 218-ЗС от 12.05.2009 "О противодействии коррупции в Ростовской области", в целях организации работы по предупреждению коррупции в ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать рабочую группу по оценке коррупционных рисков, возникающих при осуществлении ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка» своей деятельности (далее рабочая группа) в составе:

1.1. Руководитель рабочей группы — и.о. директора по административно-хозяйственной работе Роцевская Е.П.;

1.2. Секретарь рабочей группы — заведующий отделением приема граждан и консультирования Уколова Н.В.;

1.3. Члены рабочей группы:

- и.о. заведующего стационарного отделения для несовершеннолетних с ограниченными физическими и умственными возможностями Гасанова Е.В.;

- инспектор по кадрам отделения администрации Моторкина Н.Ю.;

- медицинская сестра по физиотерапии стационарного отделения для несовершеннолетних с ограниченными физическими и умственными возможностями Татьяна И.Г.

1.4. Независимый эксперт (с согласия) — и.о. директора ГКУ РО «Центр занятости населения города Донецка» Бирюкова О.А.

2. Утвердить Методику проведения оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации деятельности ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка» разработанную в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения (Приложение № 1).

3. Утвердить календарный план проведения оценки коррупционных рисков (Приложение № 2).

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора ГБУСОН  
РО «ЦСПСД г. Донецка»

Ю.Н. Коновалова

С приказом ознакомлены:

Е.П. Роцевская  
Е.В. Гасанова  
Н.В. Уколова  
Н.Ю. Моторкина  
И.Г. Татьяна  
О. А. Бирюкова

**Календарный план проведения оценки коррупционных рисков в ГБУСОН  
РО «ЦСПСД г. Донецка»**

№ п/п	Этапы оценки коррупционных рисков	Срок реализации	Ответственное лицо
1.	Принятие решения о проведении оценки коррупционных рисков, определение методики и плана проведения оценки, назначение лиц ответственных за проведение оценки, определение полномочий и обязанностей работников организации в связи с проведением оценки, составление перечня и подготовка необходимых документов.	13.01.2022г.	Коновалова Ю.Н. Рощевская Е.П.
2.	Анализ документов ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка», содержащих информацию, необходимую для проведения оценки коррупционных рисков.	до 14.01.2022г.	Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.
3.	Определение и описание коррупционно-опасных функций ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка».	до 17.01.2022г.	Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.
4.	Выявление критических точек коррупционных рисков.	до 17.01.2022г.	Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.
5.	Идентификация и анализ коррупционных рисков.	до 17.01.2022г.	Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.
6.	Разработка Мер по минимизации коррупционных рисков и составление плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков на 2022 г.	до 18.01.2022г.	Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.
7.	Организация заседания рабочей группы по вопросам: - перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными	до 18.01.2022г.	Рощевская Е.П.

	<p>рисками;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- карта коррупционных рисков на 2022г.;</li> <li>- план мероприятий по минимизации коррупционных рисков на 2022 г.</li> </ul>		
8.	Оформление и утверждение карты коррупционных рисков.	до 19.01.2022г.	<p>Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.</p>
9.	Утверждение плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков	до 19.01.2022г.	Уколова Н.В.
10.	Формирование и утверждение Перечня лиц, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников контрактной службы, а также иных работников, осуществляющих исполнение обязанностей, связанных с коррупционными рисками в ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка».	до 19.01.2022г.	<p>Рощевская Е.П. Уколова Н.В. Гасанова Е.В. Моторкина Н.Ю. Татьянко И.Г. Бирюкова О.А.</p>
11.	Проведение мониторинга реализации мероприятий по минимизации коррупционных рисков.	до 20.01.2022г.	Уколова Н.В.
12.	Отчет об оценке коррупционных рисков.	до 20.01.2022г.	Уколова Н.В.



**Методика проведения оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Центр социальной помощи семье и детям г. Донецка»**

**1. Общие положения**

1.1. Основной целью Методики проведения оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Донецка» (далее - методика) является обеспечение единого подхода к организации работы по следующим направлениям:

- оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций;
- внесение уточнений в перечни должностей учреждения, замещение которых связано с коррупционными рисками;
- мониторинг исполнения должностных обязанностей работников учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

1.2. Результатами применения настоящей методики будут являться:

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

1.3. 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 работников учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками, рассматриваются на *заседаниях комиссий учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов не реже одного раза в год.*

**2. Порядок оценки коррупционных рисков**

2.1. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

- 2.1.1. Деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);
- 2.1.2. Для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);
- 2.1.3. 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.

2.1.4. На основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков Учреждения - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

2.1.5. Формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

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

### **3. Карта коррупционных рисков**

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

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

3.3. В Карте представлены 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.

3.5. В целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию антикоррупционных мероприятий необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

Зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные полномочия)	Ответственные лица	Типовые ситуации	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по устранению
<p>Организация производственной деятельности Учреждения</p>	<p>Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений</p>	<p>Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников.</p> <p>Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в учреждение</p>	<p>Средняя</p>	<p>Разъяснение работникам об обязанности незамедлительно сообщить директору о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
<p>Работа со служебной информацией, документами</p>	<p>Директор, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений</p>	<p>Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению</p>	<p>Средняя</p>	<p>Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>



Принятие на работу сотрудника	Директор	Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на работу	Высокая	Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	Заместитель директора по АХР, специалист по закупкам	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	Высокая	Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей	Гл. бухгалтер, бухгалтер, кладовщик	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета	Средняя	Организация работы по контролю деятельности

Принятие решений об использовании бюджетных ассигнований и субсидий	Директор	Нецелевое использование бюджетных ассигнований и субсидий	Средняя	Привлечение к принятию решений представителей коллегиальных органов
Осуществление закупок товаров, работ услуг для нужд учреждения	Директор, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, специалист по закупкам	Совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах. Установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	Низкая	Организация работы по контролю деятельности
Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности	Высокая	Организация работы по контролю деятельности работников, осуществляющих документы отчетности
Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях	Работники учреждения уполномоченные директором представлять интересы учреждения	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях	Низкая	Разъяснение работникам учреждения об обязанности незамедлительно сообщать руководителю о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершенное деяние



Обращения юридических, физических лиц	Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений	Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством. Нарушение установленного порядка. Рассмотрения обращений граждан, организаций	Низкая	Разъяснение работникам об обязанности незамедлительно сообщить руководителю о склонении их к совершению коррупционного правонарушения, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
Оплата труда	Директор, бухгалтер, лицо ответственное за ведение табеля	Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте	Средняя	Организация контроля за дисциплиной работников, правильностью ведения табеля
Стимулирующие выплаты работникам учреждения	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	Неправомерность установления выплат стимулирующего характера	Средняя	Работа комиссии по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего характера для работников учреждения на основании критериев оценки деятельности сотрудников

#### **4. Мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками**

4.1. Основными задачами мониторинга исполнения должностных обязанностей работниками учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками (далее - мониторинг), являются:

- своевременная фиксация отклонения действий работников учреждения от установленных норм, правил служебного поведения;
- выявление и анализ факторов, способствующих ненадлежащему исполнению либо превышению должностных обязанностей;
- 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.

4.2. 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.

4.3. При проведении мониторинга:

- формируется набор показателей, характеризующих антикоррупционное поведение работников учреждения, деятельность которых связана с коррупционными рисками;
- обеспечивается взаимодействие со структурными подразделениями учреждения, иными государственными органами и организациями в целях изучения документов, иных материалов, содержащих сведения, при которых могут возникнуть коррупционные риски.

4.4. Результатами проведения мониторинга являются:

- подготовка материалов о несоблюдении работниками учреждения при исполнении должностных обязанностей требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;
- подготовка предложений по минимизации коррупционных рисков либо их устранению в деятельности работников учреждения, а также по внесению изменений в перечни коррупционно-опасных функций и перечни должностей в учреждении, замещение которых связано с коррупционными рисками;
- ежегодные доклады директору учреждения о результатах проведения мониторинга.