

**Тамбовское областное
государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания населения
«Центр социальных услуг для населения Бондарского
района»**

ПРИКАЗ

17.04.2020

с. Бондари

№ 199

О принятии локально- правовых актов по противодействию коррупции

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», и в целях повышения эффективности принятия мер по противодействию коррупции, минимизации причин и условий, порождающих коррупционные факторы в учреждении, приказываю:

1. Утвердить Положение об оценке коррупционных рисков, согласно приложению №1.
2. Утвердить Положение о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов, согласно приложению №2.
3. Утвердить Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, согласно приложению №3.
4. Утвердить Положение об антикоррупционной политике, согласно приложению №4.
5. Утвердить Положение о конфликте интересов, согласно приложению №5.
6. Утвердить Порядок организации работы телефона «горячей линии» для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции, согласно приложению №6.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ТОГБУ СОН «Центр социальных
услуг для населения Бондарского района»



Н.И.Ермакова

С приказом ознакомлены:

Приложение №1
к приказу ТОГБУ СОН «Центр
социальных услуг для населения
Бондарского района» №199

« 17 ____ » апреля 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения
Бондарского района»

(наименование государственного (муниципального) учреждения)

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Бондарского района» (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, разработанных 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 ежегодно до 30 ноября.

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 осуществляет должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений - юрисконсульт Учреждения.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

1. Провести анализ деятельности Учреждения, выделив:
 - отдельные процессы;
 - составные элементы процессов (подпроцессы).
2. Выделить «критические точки» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений).
3. Составить для подпроцессов, реализация которых связана с коррупционным риском, описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено работником Учреждения или Учреждением при совершении коррупционного правонарушения;
 - должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения (потенциально коррупциогенные должности);
 - возможные формы осуществления коррупционных платежей (денежное вознаграждение, услуги, преимущества и т.д.).
4. Разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков Учреждения (сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений).
5. Сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском.
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:
 - проведение обучающих мероприятий для работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
 - согласование с управлением социальной защиты и семейной политики области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, решений по отдельным вопросам перед их принятием;
 - создание форм отчетности по результатам принятых решений (например, ежегодный отчет о деятельности, о реализации программы и т.д.);
 - внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;
 - осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками

- Учреждения своих обязанностей (проверочные мероприятия на основании поступившей информации о проявлениях коррупции);
- регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной уязвимости;
 - 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:

- зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно-опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее предрасполагающими к возникновению коррупционных правонарушений;
- перечень должностей Учреждения, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска (с реализацией коррупционно-опасных функций и полномочий);
- типовые ситуации, характеризующие выгоды или преимущества, которые могут быть получены отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;
- 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:

- по результатам ежегодного проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении;
 - в случае внесения изменений в должностные инструкции работников Учреждения, должности которых указаны в Карте или учредительные документы Учреждения;
 - в случае выявления фактов коррупции в Учреждении.
-

Приложение

к Положению об оценке коррупционных рисков в ТОГБУ СОН
« Центр социальных услуг для населения Бондарского района»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения
Бондарского района»

ef
Н.И.Ермакова

« 17 » *апреля* 2020 года

**Карта коррупционных рисков
Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения
«Центр социальных услуг для населения Бондарского района»**

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Бондарского района» (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.

Зоны повышенного коррупционного риска (коррупционно- опасные функции и полномочия)	Перечень должностей учреждения	Типовые ситуации	Меры по устранению коррупционного риска
1	2	3	4

<p>Обеспечение деятельности Учреждения</p>	<p>Директор, заместитель директора по экономическим вопросам, руководители структурных подразделений</p>	<p>1. Использование материальных ресурсов для личной выгоды и обогащения. 2. Использование своих служебных полномочий при подготовке и визировании проектов приказов, договоров и других документов. 3. Принятие решения, превышающих полномочия должностного лица. 4. Бездействие в случаях, требующих принятия решения в соответствии с должностными обязанностями. 5. Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо личной заинтересованности.</p>	<p>1. Информационная открытость учреждения. 2. Соблюдение утверждений антикоррупционной политики учреждения. 3. Разъяснения сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p>
<p>Работа со служебной информацией</p>	<p>Директор, заместитель директора по экономическим вопросам, руководители структурных подразделений</p>	<p>1. Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. 2. Попытка</p>	<p>1. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики учреждения. 2. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующие вопросы предупреждения и протiwодействия коррупции в учреждении. 3. Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных</p>

		несанкционированного доступа к информационным ресурсам. 3. Замалчивание информации	правонарушений.
Обращение юридических и физических лиц	Директор, заместитель директора, руководители структурных подразделений	1. Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. 2. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ.	1. Разъяснительная работа. 2. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. 3. Контроль рассмотрения обращений.
Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Директор, Заместитель директора по экономическим вопросам, главный бухгалтер, руководитель планово-экономической службы	Нецелевое расходование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	1. Соблюдение законодательства РФ в сфере использования средств учреждением и локальных нормативных актов учреждения. 2. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении. 3. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
Регистрация материальных ценностей и ведение данных материальных ценностей	Директор, главный бухгалтер, материально-ответственное лицо	1. Несвоевременная постановка на регистрационный учёт материальных ценностей. 2. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с	1. Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений учреждения. 2. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.

		<p>регистрационного учёта. 3. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества.</p>	
<p>Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, контрактный управляющий</p>	<p>Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объёмам, срокам удовлетворения потребности; определение объёма необходимых средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный способ выбора</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соблюдение при проведении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения требований по заключению договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами. 2. Разъяснения сотрудникам учреждения, связанных с заключением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 3. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении. 4. Осуществление контроля за деятельностью структурных подразделений, связанных с осуществлением закупок.

		<p>размещения заказа по срокам, цене, объёму, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); несобоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договора без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.</p>	<p>размещения заказа по срокам, цене, объёму, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); несобоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договора без соблюдения установленной процедуры; отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги.</p>	<p>1. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда. 2. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 3. Регламентация процедуры оценки эффективности деятельности.</p>
Расчет заработной платы	Директор, заместитель директора по экономическим вопросам, специалист по кадрам, заведующие	<p>1. Оплата рабочего времени не в полном объеме. 2. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. 3. Необъективная оценка деятельности работников,</p>	<p>1. Оплата рабочего времени не в полном объеме. 2. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте. 3. Необъективная оценка деятельности работников,</p>	

	отделениями, комиссия по оценке эффективности деятельности работников учреждения	завышение результативности труда, влияющее на уровень оплаты труда.	4. Прозрачность системы оценки.
Оказание услуг населению	Заведующие отделениями, социальные работники	<p>1.Требование от получателей социальных услуг информации и (или) документов, предоставление которых не предусмотрено законодательством.</p> <p>2.Незаконное оказание либо отказ в оказании социальных услуг.</p> <p>3.Получение денежных средств</p>	<p>1. Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.</p> <p>2. Использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности.</p> <p>3. Оптимизация перечня документов (материалов, информации), которые граждане обязаны предоставить для реализации права на получение социальных услуг</p> <p>4. Составление маршрутов социальных работников. Анализ деятельности работы отделений социального обслуживания со стороны заведующего отделением.</p>
Организация защиты и работа с конфиденциальной информацией и персональными данными. Настройка и сопровождение системы защиты персональных данных	Специалисты, оказывающие услуги	Уменьшение личных трудовых затрат	Организация внутреннего контроля за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий