**СМОЛЕНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

Вяземский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних

***«ГАРМОНИЯ»***

🖂 215110, Смоленская обл., г. Вязьма, ул. 25 Октября, д.1- а Т/ф (48131) 2 – 38 – 27; 4 – 21-35

E-mail: [centr\_garmonia@mail.ru](mailto:centr_garmonia@mail.ru), сайт: www.centr-garmonia.ru

|  |  |
| --- | --- |
| 01-13 | УТВЕРЖДЕНО  приказом СОГБУ СРЦН  «Гармония»  от 09.01.2023 № 7 |

**Положение**

**об оценке коррупционных рисков в СОГБУ СРЦН «Гармония»**

1. **Общие положения**
   1. Оценка коррупционных рисков является важным элементом антикоррупционной политики СОГБУ СРЦН «Гармония», 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 СОГБУ СРЦН «Гармония», 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 противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, Устава учреждения и иных локальных актов.

**2.Порядок оценки коррупционных рисков.**

2.1 Оценка коррупционных рисков в деятельности учреждения проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе до 1 декабря ежегодно.

2.2 Оценку коррупционных рисков в деятельности учреждения осуществляет должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений - заместитель директора.

2.3 Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

* провести анализ деятельности учреждения, выделив основные процессы и составные элементы процессов;
* выделить «критические точки», при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных рисков;
* составить для подпроцессов, реализация которых связана с коррупционным риском, описание возможных коррупционных правонарушений, включающее в себя:

а) характеристику выгоды или преимущество, которое может быть получено работником учреждения или учреждением;

б) должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;

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

* разработать на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков учреждения (описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений);
* сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников учреждения, замещающих такие должности, устанавливаются специальные антикоррупционные процедуры и требования (например, усиление внутреннего контроля, проведение профилактических бесед, разъяснение степени ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства);
* разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры разрабатываются для каждой «критической точки» и включают в себя:

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

б) создание форм отчетности по результатам принятых решений;

в) внедрение систем электронного взаимодействия с гражданами и организациями;

г) осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками учреждения своих обязанностей;

д) регламентация сроков и порядка реализации подпроцессов с повышенным уровнем коррупционной

уязвимости;

е) использование видео и звукозаписывающих устройств в местах приема граждан и представителей

организаций.

**3.** **Карта коррупционных рисков.**

3.1. Карта коррупционных рисков содержит:

* зоны повышенного коррупционного риска (опасные функции и полномочия), которые считаются наиболее располагающими к возникновению коррупционных правонарушений;
* перечень должностей учреждения, связанных с определенной зоной повышенного коррупционного риска;
* 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 № 1 к настоящему Положению, и утверждается директором 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;

- в случае выявления фактов коррупции в учреждении.

Приложение №1

к Положению об оценке коррупционных рисков

**Карта коррупционных рисков в СОГБУ СРЦН «Гармония»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Коррупционно-опасные полномочия** | **Наименование должности** | **Типовые ситуации** | **Степень риска** | **Меры по минимизации коррупционного риска** |
| 1 | Подготовка локальных документов, нормативно-правовых актов с учетом антикоррупционной тематики и правовая экспертиза этих документов | Директор, юрисконсульт, заместитель директора по социальной реабилитации | Разработка, согласование нормативных актов | Низкая | Привлечение к разработке нормативно-правовых актов руководителей структурных подразделений, организация круглых столов, обсуждение данной темы с работниками учреждения. |
| 2 | Проведение системных внутренних проверок в структурных подразделениях с высокой степенью коррупционных рисков:  - организации питания;  - ремонтно-техническое и энергетическое обслуживание;  - бытовое обслуживание;  - медицинское обслуживание | Шеф-повар, водитель, кастелянша, медицинская сестра | Несоответствие нормам (продуктов питания, лекарств, дизельного топлива, мягкого инвентаря и т.п.) при оказании социальных услуг | Высокая | Создание комиссий в учреждении (по списанию запасных частей, оборудования и ГСМ, бракеражной комиссии, инвентаризационной комиссии и т.п.) |
| 3 | Осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения | Директор, специалист по закупкам, главный бухгалтер | Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; сговор с контрагентом; завышение стартовых цен; 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 размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; не предъявление претензий к организациям, нарушившим условия договора; заключение договоров без соблюдения установленной процедуры; предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен | Высокая | Проведение электронных торгов преимущественно в виде аукционов  Подписание контрактов электронной подписью  Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных нарушений |
| 4 | Осуществление функций по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности | Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР | Нецелевое использование бюджетных средств | Высокая | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета, контроль экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 5 | Обеспечение безопасности персональных данных сотрудников и получателей социальных услуг, конфиденциальность полученной информации | Директор, специалист по кадрам, главный бухгалтер, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, медицинские работники | Использование должностным лицом в личных интересах или в интересах третьих лиц персональных данных сотрудников или получателей социальных услуг, попытка доступа к информационным ресурсам | Высокая | Соответствие мер, принятых в учреждении по защите персональных данных, нормативным правовым актам РФ, устанавливающих обязательные требования к осуществлению деятельности юридических лиц за соответствием обработки персональных данных.  Разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за разглашение персональных данных |
| 6 | Работа с обращениями получателей услуг, их родственников, граждан | Заместитель директора по социальной реабилитации, социальный педагог | Отражение неточной информации | Низкая | Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений и сокрытия информации |
| 7 | Составление отчетности | Главный бухгалтер, заместители директора, социальный педагог | Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных данных в отчетных документах, справках, выдаваемых клиентам | Средняя | Разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений и сокрытия информации |
| 8 | Подготовка документов для выдвижения сотрудников для награждения ведомственными и вневедомственными наградами | Директор, заместители директора, специалист по кадрам | Установление необоснованных преимуществ при награждении отдельных сотрудников | Средняя | Привлечение к принятию решений членов коллектива, обсуждение кандидатур претендентов на собрании трудового коллектива, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 9 | Хранение и распределение материально-технических ресурсов, приемка и выдача товарно-материальных ценностей. | Директор, заместитель директора по АХР, заведующая складом, главный бухгалтер | Распоряжение должностным лицом материально – техническими ценностями в своих интересах и интересах третьих лиц; несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей; умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета; отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества | Высокая | Обеспечение повышенного контроля за проведением своевременной, фактической инвентаризации; организация работы по контролю за деятельностью материально-ответственных лиц учреждения; ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции |
| 10 | Оплата труда. Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений сотрудникам | Директор, главный бухгалтер | Необъективная оценка деятельности работников, необоснованное завышение (занижение) размеров выплат стимулирующего характера и вознаграждений | Высокая | Создание в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат и вознаграждений сотрудникам, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 11 | Принятие на работу сотрудников | Директор, специалист по кадрам | Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу | Низкая | Инструктаж лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики |