МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«КРАСНОБОРСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

## П Р И К А З

**от 28.10.2021 г. № 62/2-од**

с. Красноборск

 **О проведении оценки коррупционных рисков деятельности**

**ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»**

В целях реализации положений Федерального закона от 25.01.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях профилактики коррупционных правонарушений **п р и к а з ы в а ю:**

1. Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» провести оценку коррупционных рисков в срок до 01.11.2021 года.

2. Назначить лицом, ответственным за проведение оценки коррупционных рисков, заместителя председателя комиссии заместителя директора Чиркову Е.А.

3. Утвердить Порядок проведения оценки коррупционных рисков ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»(приложение № 1 к настоящему приказу).

4. Утвердить карту коррупционных рисков ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» (приложение № 2 к настоящему приказу).

5. Утвердить перечень должностей работников ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО», связанных с высоким коррупционным риском (приложение № 3 к настоящему приказу).

6. Утвердить план мероприятий по минимизации коррупционных рисков в ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» (приложение № 4 к настоящему приказу).

7. Заместителю директора Чирковой Е.А. разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения.

8. Специалисту по кадрам Соболевой Н.В. ознакомить с настоящим приказом работников учреждения под роспись указанных в пункте 5 настоящего приказа.

9. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Директор**   **С.Н. Червочкина**

Ознакомлена: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Соболева Н.В.

Чиркова Елена Александровна

8/81840/3-12-51

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к приказу директора ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»от 28.10.2021 года № 62/2-од |

**Порядок проведения оценки коррупционных рисков**

**ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»**

**1. Общие положения**

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики в ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» (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. Настоящий Порядок разработан с учетом рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации от 18.09.2019 года, 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.

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 совместно с комиссией по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов 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.

Важнейшими признаками «критической точки» являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) Учреждения полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику Учреждения, структурному подразделению Учреждения, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с Учреждением;

- взаимодействие работника (группы работников) Учреждения с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации процесса и (или) успешного функционирования Учреждения в целом.

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

- характеристику выгоды или преимущество, 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. После подготовки формализованного описания всех «критических точек» и коррупционных схем проводится оценка значимости каждого выявленного коррупционного риска с точки зрения вероятности его реализации и возможного ущерба в результате его реализации.

Вероятность реализации коррупционного риска оценивается с использованием трехбалльной шкалы («низкая», «средняя», «высокая») и определяется итоговой степенью выраженности коррупциогенных факторов. При этом рекомендуется придерживаться следующих принципов:

- вероятность реализации коррупционного риска оценивается как низкая, если все коррупциогенные факторы отсутствуют или крайне незначительны (получили оценку 1 балл);

- вероятность реализации коррупционного риска признается высокой, если хотя бы два коррупциогенных фактора присутствуют в значительной степени (получили оценку 3 балла) или более половины коррупциогенных факторов присутствуют в определенной степени (получили оценку 2 балла).

Наряду с вероятностью реализации коррупционного риска оценивается возможный вред (ущерб) от реализации коррупционного риска в «критической точке». При этом приоритетное внимание рекомендуется уделить следующим видам вреда (ущерба):

- вред жизни и здоровью граждан;

- вред национальной безопасности;

- материальный ущерб Учреждению, в том числе утрата или порча активов Учреждения, необоснованное увеличение расходов на закупку товаров и услуг, расходы на подготовку к судебным разбирательствам и судебные издержки, штрафы за коррупционные правонарушения, упущенная выгода, затраты на восстановление надлежащего порядка реализации бизнес-процессов;

- репутационный ущерб Учреждению, в том числе негативные публикации в средствах массовой информации, резонансные судебные разбирательства, многочисленные жалобы и претензии со стороны граждан и организаций.

Оценка возможного вреда (ущерба) от реализации коррупционного риска также может быть качественной (например, «незначительный», «средний», «значительный») и количественной (различные балльные шкалы).

По результатам оценки вероятности реализации и возможного ущерба от реализации коррупционных рисков в целях рационального расходования ресурсов целесообразным может стать выделение отдельных «критических точек», в отношении которых меры по минимизации коррупционных рисков должны быть реализованы в первую очередь. Для этого коррупционные риски необходимо проранжировать с точки зрения их значимости для Учреждения, государства и общества.

Значимость коррупционных рисков определяется сочетанием рассчитанных ранее параметров: вероятности реализации коррупционного риска в «критической точке» (вероятность) и возможного вреда от его реализации (вред). При этом значимость риска есть вероятность, умноженная на вред.

Ранжирование коррупционных рисков по значимости может проводиться с использованием как качественных, так и количественных показателей. Одним из возможных способов такого ранжирования является использование матрицы оценки значимости рисков. При этом все риски по степени своей значимости разделяются на критические, существенные и незначительные. Матрица оценки значимости коррупционных рисков представлена в Таблице 1.

Таблица 1. Матрица оценки значимости коррупционных рисков.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Вероятность реализации коррупционных рисков |
| Высокая | Средняя | Низкая |
| Потенциальный вред | Значительный | Критический риск | Существенный риск | Незначительный риск |
| Средний | Существенный риск | Существенный риск | Незначительный риск |
| Незначительный | Незначительный риск | Незначительный риск | Незначительный риск |

7. 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;

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

 - 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.

**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 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 № 2 к приказу Директор ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» от 28.10.2021 года № 62/2-од |

**Карта коррупционных рисков ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»**

**по состоянию на 01.11.2021 г.**

| **№****п/п** | **Направление деятельности** | **Коррупционный риск и краткое описание возможной коррупционной схемы** | **Наименование структурного подразделения** | **Должность работника, деятельность которого связана с коррупционными рисками** | **Степень риска (низкая, средняя, высокая)** | **Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Организация деятельности учреждения | Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников, либо любой личной заинтересованности | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, специалист по кадрам, специалист по охране труда, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра | Средняя | Информационная открытость учреждения, соблюдение утвержденной в учреждении антикоррупционной политики, проведение учебных мероприятий по вопросам противодействия коррупции, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 2. | Работа со служебной информацией | Использование в личных и групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, специалист по кадрам, специалист по охране труда, старшая медицинская сестра, специалист по социальной работе | Средняя | Организация и обеспечение информационной безопасности в рамках исполнения Федерального закона от 27.07.2006 г. «О персональных данных», усиление парольной политики, разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 3. | Прием на работу | Предоставление не предусмотренных законом преимуществ при поступлении на работу. Формальное трудоустройство работников. Фальсификация кадровых документов | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, специалист по кадрам | Средняя | Проведения внутреннего контроля. Внедрение порядка разрешения конфликта интересов. Регулярный контроль исполнения правил внутреннего трудового распорядка рабочего дня. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 4. | Проведение аттестации работников | Необъективная оценка деятельности работников учреждения, завышение либо занижение результативности труда и уровня профессиональной компетентности | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, заведующий отделением, специалист по кадрам | Средняя | Коллегиальное принятие решения об аттестации, отказе в аттестации |
| 5. | Подготовка проектов локальных нормативных актов | Разработка и согласование проектов локальных нормативных актов, содержащих коррупциогенные факторы | Административно - хозяйственная часть | Заместитель директора, специалист по кадрам | Средняя | Нормативное регулирование порядка, способа и сроков совершения действий работником учреждения при осуществлении коррупционно -опасной функции.Разъяснение работникам учреждения: - обязанности незамедлительно сообщить представителю нанимателя о склонении его к совершению коррупционного правонарушения;- ответственности за совершение коррупционных правонарушений.- обязанности сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта |
| 6.  | Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско - правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для учреждения | Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности, определение объема необходимых средств, необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков, необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции, необоснованное расширение (ограничение) условий контракта и оговорок относительно их исполнения, необоснованное занижение (завышение) цены объекта закупок, необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика | Административно - хозяйственная часть | Директор, главный бухгалтер, лица, участвующие в осуществлении закупок | Средняя | Соблюдение при проведении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения требований по заключению договоров (контрактов) с контрагентами в соответствии с федеральным законодательством РФ, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ознакомление с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении |
| 7.  | Процедура начисления заработной платы работникам учреждения | Начисление заработной платы в полном объеме сотрудникам, не отработавшим рабочее время, предусмотренное трудовым договором. Оплата рабочего времени не в полном объеме. | Применимо ко всему учреждению | Директор, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, специалист по кадрам | Средняя | Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с нормативными актами, разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ознакомление с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении |
| 8. | Стимулирующие выплаты за качество труда работников учреждения | Неправомерность установления выплат стимулирующего характера | Применимо ко всему учреждению | Директор, заведующий отделением, специалист по кадрам | Низкая | Предоставление ежемесячной отчетности работников учреждения о выполненной работе |
| 9. | Владение, использование и распоряжение недвижимым имуществом учреждения | Выделение имущества в аренду без разрешения учредителя за вознаграждение либо получение подарка | Административно - хозяйственная часть | Директор, заместитель директора | Средняя | Осуществление контроля за использованием имущества.Внесение антикоррупционной оговорки в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения.Разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 10. | Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей | Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества | Административно - хозяйственная часть | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, заведующий хозяйством | Средняя | Организация работы по контролю за деятельностью, связанной с материальными ценностями, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ознакомление с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении |
| 11. | Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, принятие решения об исполнении бюджетных средств | Нецелевое использование бюджетных средств | Административно - хозяйственная часть | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер | Высокая | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета. Достоверность первичных документов бухгалтерского учета. Наличие обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 12. | Контроль за исполнением нормативных правовых актов (проверки, ревизии) | Осуществление контроля за деятельностью структурных подразделений, бюджетных средств, выполнения государственного задания на оказание социальных услуг, качества оказания социальных услуг, сохранности материальных ценностей | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, заведующий хозяйством | Низкая | Организация внутреннего контроля за исполнением работниками учреждения должностных обязанностей. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 13. | Прием получателей социальных услуг на социальное обслуживание  | Предоставление не предусмотренных законодательством РФ преимуществ (протекционизм, семейственность) для приема на социальное обслуживание получателей социальных услуг | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, заведующий отделением, специалист по социальной работе | Средняя | Осуществление проверки достоверности предоставляемых получателями социальных услуг документов и заявлений. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных. правонарушений |
| 14.  | Оказание социальных услуг по основной деятельности учреждения | Требование от получателей социальных услуг информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством РФ | Применимо ко всему учреждению | Заместитель директора, заведующий отделением, специалист по социальной работе | Низкая | Организация внутреннего контроля за исполнением работниками учреждения должностных обязанностей. Ознакомление работников с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |
| 15. | Обращения физических и юридических лиц | Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ. | Применимо ко всему учреждению | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением | Средняя | Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к приказу директора ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»от 28.10.2021 года № 62/2-од |

**Перечень должностей работников ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО», связанных с высоким коррупционным риском**

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Главный бухгалтер;
4. Заместитель главного бухгалтера;
5. Бухгалтер;
6. Специалист по кадрам;
7. Специалист по охране труда;
8. Заведующий отделением;
9. Заведующий хозяйством;
10. Старшая медицинская сестра;
11. Специалист по социальной работе.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4 к приказу Директор ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО» от 28.10.2021 года № 62/2-од |

**План мероприятий по минимизации коррупционных рисков в ГБУ СОН АО «Красноборский КЦСО»**

**2021-2022 гг.**

| **№****п/п** | **Мероприятия по минимизации коррупционных рисков** | **Направление деятельности** | **Коррупционный риск и краткое описание возможной коррупционной схемы** | **Срок (периодичность) реализации** | **Ответственный за реализацию** | **Планируемый результат** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Информационная открытость о деятельности учреждения.Информирование работников о принятой в учреждении антикоррупционной политикой. Регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики | Организация деятельности учреждения | Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников, либо любой личной заинтересованности | Постоянно | Заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 2. | Осуществление процедур внутреннего контроля со стороны руководителей структурных подразделений за выполнением сотрудниками требований локальных актов учреждения по информационной безопасности в рамках исполнения Федерального закона от 27.07.2006 г. «О персональных данных» | Работа со служебной информацией | Использование в личных и групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению | Постоянно | Заместитель директора, заведующий отделением | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 3. | Проведение собеседований с кандидатами на прием на работу с несколькими ответственными должностными лицами учреждения.Проведение подбора кадров на основании заявок подразделений с указанием общих требований к кандидату. Ограничение круга лиц, имеющих право подписывать приказы о приеме на работу и установлении/изменении должностных окладов.Ознакомление с Антикоррупционной политикой лиц, принимаемых на работу в учреждение, под роспись.  | Прием на работу | Предоставление не предусмотренных законом преимуществ при поступлении на работу. Формальное трудоустройство работников. Фальсификация кадровых документов | Постоянно | Директор,заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 4. | Консультирование работников по вопросам применения действующего антикоррупционного законодательства, проведение профилактической разъяснительной работы о недопустимости коррупции и ответственности за коррупционные правонарушения | Проведение аттестации работников | Необъективная оценка деятельности работников учреждения, завышение либо занижение результативности труда и уровня профессиональной компетентности | При проведении аттестации работников учреждения | Директор,заместитель директора, специалист по кадрам, | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 5. | Экспертиза локальных актов учреждения ответственным за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в целях исключения коррупциогенных факторов | Подготовка проектовлокальныхнормативных актов | Разработка и согласование проектов локальных нормативных актов, содержащих коррупциогенные факторы | При издании локального акта | Заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 6. | Осуществление закупок товаров, работ услуг в строгом соответствии с Законом № 223-ФЗ, Законом № 44-ФЗ, положением о порядке проведения регламентированных закупок для нужд учреждения.Осуществление контроля за: -соответствием заключаемых договоров условиям закупок; -документацией о приеме результатов исполнения по договорам. Осуществление процедур внутреннего контроля за расходованием средств путем визирования документов на оплату, хозяйственных договоров . Привлечение независимых экспертных организаций для приемки работ по договорам, предусматривающим сложные узкоспециализированные работы/услуги. Проведение проверок по вопросам осуществления закупок ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений | Осуществление закупок, заключение контрактов и других гражданско - правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для учреждения | Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности, определение объема необходимых средств, необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков, необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции, необоснованное расширение (ограничение) условий контракта и оговорок относительно их исполнения, необоснованное занижение (завышение) цены объекта закупок, необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика | При заключении договоров/ при проведении закупок и заключением контрактов | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 7. | Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. | Процедура начисления заработной платы работникам учреждения | Начисление заработной платы в полном объеме сотрудникам, не отработавшим рабочее время, предусмотренное трудовым договором. Оплата рабочего времени не в полном объеме. | Постоянно | Директор, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 8. | Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. | Стимулирующие выплаты за качество труда работников учреждения | Неправомерность установления выплат стимулирующего характера | Постоянно | Директор, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 9. | Осуществление контроля за использованием имущества.Внесение антикоррупционной оговорки в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения.Разъяснение работникам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений | Владение, использование и распоряжение недвижимым имуществом учреждения | Выделение имущества в аренду без разрешения учредителя за вознаграждение либо получение подарка | Постоянно | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 10. | Организация работы по контролю за деятельностью, связанной с материальными ценностями, разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ознакомление с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении | Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей | Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества | Ежеквартально | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 11. | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета. Достоверность первичных документов бухгалтерского учета. Наличие обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений | Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, принятие решения об исполнении бюджетных средств | Нецелевое использование бюджетных средств | Ежемесячно | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 12. | Организация внутреннего контроля за исполнением работниками учреждения должностных обязанностей. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений | Контроль за исполнением нормативных правовых актов (проверки, ревизии) | Осуществление контроля за деятельностью структурных подразделений, бюджетных средств, выполнения государственного задания на оказание социальных услуг, качества оказания социальных услуг, сохранности материальных ценностей | Ежеквартально | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий отделением, заведующий хозяйством | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 13. | Осуществление проверки достоверности предоставляемых получателями социальных услуг документов и заявлений. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных. правонарушений | Прием получателей социальных услуг на социальное обслуживание | Предоставление не предусмотренных законодательством РФ преимуществ (протекционизм, семейственность) для приема на социальное обслуживание получателей социальных услуг | Ежеквартально | Директор, заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 14. | Организация внутреннего контроля за исполнением работниками учреждения должностных обязанностей. Ознакомление работников с документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений | Оказание социальных услуг по основной деятельности учреждения | Требование от получателей социальных услуг информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством РФ | Ежеквартально | Директор, заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |
| 15. | Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений. Разъяснение работникам учреждения о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений | Обращения физических и юридических лиц | Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ. | Ежемесячно | Заместитель директора | Отсутствие случаев коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения |