

**КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ  
АНО ЦСОН «Долголетие»**



**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказом директора  
АНО ЦСОН «Долголетие»  
№ 26/прот. « 21.11.2022 г.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности АНО ЦСОН «Долголетие» (далее - Учреждение), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так в целях получения выгоды Учреждением.

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

№ п/п	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по минимизации (устранению) коррупционных рисков
1.	Обеспечение деятельности Учреждения	Директор, заместители директора, главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> <li>Использование материальных ресурсов для личной выгоды и обогащения</li> <li>Использование своих служебных полномочий при подготовке и визировании проектов приказов, договоров (контрактов) иной документации.</li> <li>Принятие решений, превышающих полномочия должностного лица.</li> <li>Бездействие в случаях, требующих принятия решения в соответствии с должностными обязанностями.</li> <li>Использование своих полномочий при решении</li> </ol>	средняя	<ol style="list-style-type: none"> <li>Информационная открытость Учреждения</li> <li>Соблюдение утвержденной политики Учреждения</li> <li>Разъяснение сотрудникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</li> </ol>

			личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников, либо личной заинтересованности.		
2.	Кадровая деятельность	Директор	1. Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность)	средняя	1. Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. 2. Проведение собеседования при приеме на работу.
3.	Работа со служебной информацией	Директор, заместители директора	1. Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. 2. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам. 3. Заглаживание информации, значимой для сотрудников	средняя	1. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики учреждения 2. Ознакомление с локальными документами, регламентирующими противодействие коррупции в учреждении. 3. разъяснение работникам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
4.	Обращение юридических и физических лиц	Директор, заместители директора	1. Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. 2. Требование от физических лиц и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.	средняя	1. Проведение разъяснительной работы 2. Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. 3. Контроль рассмотрения обращений, поступающих в учреждение.
5.	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Директор, Главный бухгалтер, заместители директора	1. Целевое расходование бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	высокая	1. Соблюдение законодательства Российской Федерации с сфере использования средств учреждением и локальных нормативных актов учреждения. 2. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в



					<p>Учреждении.</p> <p>3. Разъяснительная работа о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений</p>
6.	<p>Регистрация материальных ценностей в ведение баз данных материальных ценностей</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, ответственные лица</p>	<p>1. Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей</p> <p>2. Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета</p> <p>3. Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранения имущества</p>	<p>средняя</p>	<p>1. Организация работы по контролю за деятельностью структурных подразделений учреждения.</p> <p>2. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.</p>
7.	<p>Расчет заработной платы</p>	<p>Директор, заместители директора, главный бухгалтер, специалист по кадрам, заведующие отделениями, члены балансовой комиссии</p>	<p>1. оплата рабочего времени не в полном объеме.</p> <p>2. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.</p> <p>3. Необъективная оценка деятельности работников, завышение результативности труда, влияющее на уровень оплаты труда.</p>	<p>средняя</p>	<p>1. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда.</p> <p>2. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p> <p>3. Регламентация процедуры оценки эффективности деятельности.</p> <p>4. прозрачность системы оценки.</p>
8.	<p>Оказание услуг населению</p>	<p>Заместитель директора, Заведующие отделениями, специалисты по социальной работе, сотрудники, оказывающие социальные услуги</p>	<p>1. Требование от получателей социальных услуг информации, и (или) документов. Предоставление которых не предусмотрено законодательством и действующими локальными актами учреждения.</p> <p>2. Незаконное оказание либо необоснованный отказ в предоставлении социальных услуг.</p> <p>3. Получение денежных средств за услуги, не связанные с социальной сферой деятельности.</p>	<p>средняя</p>	<p>1. Внутренний контроль за исполнением работниками должностных обязанностей, основанного на проведении проверочных мероприятий</p> <p>2. Использование информационных технологий в качестве направления для осуществления служебной деятельности.</p>