

Положение об оценке коррупционных рисков в Государственном казенном учреждении Московской области «Мособллес»

1. Общие положения

1.1. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики ГКУ МО «Мособллес» (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.

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.

2.3. Этапы проведения оценки коррупционных рисков:

- а) Провести анализ деятельности Учреждения, выделив: отдельные процессы; составные элементы процессов (подпроцессы).

б) Выделить «критические точки» (элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений).

с) 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 коррупционные должности);

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

3. Разрабатывает на основании проведенного анализа карту коррупционных рисков Учреждения (сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений).

4. Разрабатывает 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 органом исполнительной государственной власти (органом местного самоуправления), осуществляющим функции 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.

5. Основной функцией Учреждения является предотвращение, выявление и урегулирование конфликта интересов, стороной которого являются работники Учреждения. В целях предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов генеральный директор Учреждения утверждает перечень функций Учреждения. Перечень коррупционно опасных функций не является исчерпывающим. Его содержание определяется спецификой Учреждения и особенностями условий, в которых она функционирует. С учетом перечня коррупционно опасных функций генеральный директор Учреждения утверждает перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками,

подлежащий актуализации не реже одного раза в год. В перечень включаются должности генерального директора, заместители генерального директора, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактный управляющий) Учреждения, а также иные должности работников Учреждения, осуществляющих исполнение обязанностей, связанных с коррупционными рисками.

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.

ПОРЯДОК проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении

1. Настоящий Порядок проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении (далее – Порядок) разработан для проведения оценки коррупционных рисков в Учреждении (далее – оценка коррупционных рисков с целью профилактики коррупционных правонарушений в Учреждении, а также определение функций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения должностными лицами, работниками Учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды.

2. Оценка коррупционных рисков осуществляется с учетом Методических рекомендаций по проведению оценки коррупционных рисков в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции, утвержденных протоколом заседания проектного комитета от 13.07.2017 № 47(7), письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2014 № 18-0/10/В-8980 «О проведении федеральными государственными органами оценки коррупционных рисков».

3. Оценка коррупционных рисков заключается в определении перечня функций Учреждения, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции (далее – коррупционно-опасные функции), коррупционных рисков, возникающих при реализации этих функций, и мер по минимизации этих коррупционных рисков.

4. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

а) определяются коррупционно-опасные функции в деятельности Учреждения. К таким функциям относятся функции по контролю и надзору. С целью определения коррупционно-опасных функций деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (этапы). Для каждого процесса определяются элементы (этапы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

б) для каждого этапа, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

должности, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

вероятные формы осуществления коррупционных схем;

в) на основании проведенного анализа составляется общий перечень выявленных коррупционных рисков и мер по их минимизации – карта коррупционных рисков и мер по их минимизации (далее – карта коррупционных рисков), сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений. Соответствующая информация включается в форму карты коррупционных рисков в соответствии с приложением к настоящему Порядку;

г) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению и/или минимизации коррупционных рисков, которые могут включать в себя:

детальную регламентацию способа и сроков совершения действий специалистов в критической точке;

реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями;

введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия специалистов (с представителями контрагентов, органов государственной власти), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

установление дополнительных форм отчетности о результатах принятых решений;

введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

6. Учреждение не реже 1 раза в год осуществляет оценку коррупционных рисков в соответствии с рекомендациями по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом специфики деятельности организации. При ее проведении в текущем году учитываются результаты оценки коррупционных рисков за предшествующий год. При этом определяются необходимость изменений коррупционно-опасных функций, перечня должностей с высоким коррупционным риском, результаты мер по минимизации коррупционных рисков.

Перечень коррупционно-опасных функций

1. Осуществление текущего руководства и организации деятельности Учреждения и его филиалов в сфере федерального государственного лесного контроля (надзора).
2. Осуществление федерального государственного лесного контроля (надзора).
3. Заключение договоров купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд граждан Московской области.
4. Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд.
5. Назначение мероприятий по охране и защите лесов, ведение учета лесных пожаров.
6. Представление в судебных органах прав и законных интересов Комитета лесного хозяйства Московской области.
7. Реализация имущества, в том числе непрофильных активов.
8. Любые функции, предполагающие финансирование организацией деятельности физических и юридических лиц.

от 24.01.2024 № 11-124

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, исполнение обязанностей по которым связано
с коррупционными рисками, в ГКУ МО «Мособллес», находящемся
в ведомственном подчинении
Комитета лесного хозяйства Московской области

№ п/п	Наименование должности	Количество единиц
1	Генеральный директор	1
2	Заместитель генерального директора	5
3	Главный бухгалтер	1
4	Начальник отдела материально-технического обеспечения аппарата управления	1
5	Заместитель начальника отдела материально-технического обеспечения аппарата управления	1
6	Ведущий инженер отдела материально-технического обеспечения	1
7	Ведущий экономист отдела материально-технического обеспечения	1
8	Юрисконсульт 1 категории отдела материально-технического обеспечения	1
9	Директор филиала-лесничий	19
10	Заместитель директора филиала-лесничего	38
11	Главный бухгалтер филиала	19
12	Старший участковый лесничий	255
13	Инженер по лесопользованию	30
14	Инженер по лесовосстановлению	15

Зоны повышенного коррупционного риска

№ п/п	Зоны повышенного коррупционного риска	Описание зоны коррупционного риска
1	Организация производственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> -использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников; -использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению
2	Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> -планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности; -формирование фонда оплаты труда, распределение выплат стимулирующего характера; -нецелевое использование бюджетных средств; -неэффективное использование имущества; -распоряжение имуществом без соблюдения соответствующей процедуры, предусмотренной законодательством
3	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг	<ul style="list-style-type: none"> -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
4	Принятие на работу сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> -предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу
5	Взаимоотношение с трудовым коллективом	<ul style="list-style-type: none"> -возможность оказания давления на работников; -предоставление отдельным работникам покровительства, возможности карьерного роста по признакам родства, личной преданности, приятельских отношений; -возможность приема на работу родственников, членов семей для выполнения в рамках исполнительно-распорядительных и административно-хозяйственных функций
6	Обращения юридических, физических лиц	<ul style="list-style-type: none"> -требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством; -нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций
7	Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами	<ul style="list-style-type: none"> -дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий

8	Составление, заполнение документов, справок, отчётности	-искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности
9	Работа со служебной информацией, документами	-попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам
10	Оплата труда	-оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте

Утверждена
Приказом ГКУ МО «Мособллес»

от 24.01.2024 № П-124

ДЕКЛАРАЦИЯ конфликта интересов

Я _____

(Ф.И.О.)

ознакомлен с Антикоррупционными стандартами ГКУ МО «Мособллес», требования указанных стандартов и Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГКУ МО «Мособллес» мне понятны.

(подпись лица, представившего декларацию)

(Фамилия, инициалы лица, представившего декларацию)

Кому: (указывается ФИО и должность работодателя)	
От кого: (ФИО работника, представившего декларацию)	
Должность: (указывается ФИО и должность лица, представившего декларацию)	
Дата заполнения:	«___» _____ Г.

Трудовая деятельность за последние 10 лет

Дата		Наименование организации	Должность	Адрес организации
начало	окончание			

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «Да» или «Нет» на каждый из них.

Вопросы:

1. Владете ли Вы или Ваши родственники, супруг(а) акциями (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Учреждения?

2. Являетесь ли Вы или Ваши родственники, супруг(а) членами органов управления работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности Учреждения?

3. Замещаете ли Вы или Ваши родственники, супруг(а) должности в органах государственной власти Московской области и (или) органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области (при положительном ответе указать орган и должность)?

4. Работают ли в Учреждении Ваши родственники, супруг(а) (при положительном ответе указать степень родства, Ф.И.О., должность)?

5. Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности Учреждения?

6. Участвовали ли Вы от лица организации в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность?

7. Замещали ли Вы в течении двух последних лет должность государственного гражданского или муниципального служащего?

8. Замещают ли на текущий момент Ваши родственники, иные лица, с которыми Вы связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, должность государственного или муниципального служащего?

9. Если на какой-либо из вопросов Вы ответили «Да», то сообщали ли Вы об этом в письменной форме работодателю (работнику подразделения, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, или должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений)?

10. Известны ли Вам иные обстоятельства, не перечисленные в настоящей декларации, которые, по Вашему мнению, вызывают или могут вызвать конфликт интересов?

При ответе «Да» на любой из указанных выше вопросов - детально изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что указанные выше вопросы мне понятны, данные мною ответы и пояснительная информация являются исчерпывающими и достоверными.

(подпись лица, представившего декларацию)

(фамилия, инициалы лица, представившего декларацию)

Декларацию принял¹:

Должность: _____

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

« ____ » _____ г.

Решение по декларации:

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего его работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Рекомендуется с согласия работника изменить его трудовые обязанности (указать какие обязанности), способные привести к возникновению конфликта интересов	
Рекомендуется с согласия работника временно отстранить его от исполнения трудовых обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов	
Рекомендуется с согласия работника перевести его на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Рекомендуется рассмотреть вопрос об увольнении работника по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	

Должность: _____

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

« ____ » _____ г.

от 24.01.2024 № П-124**Карта коррупционных рисков**

№	Коррупционно-опасные полномочия	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Типовые ситуации	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Должность включена в перечень / планируется для включения в перечень по результатам оценки коррупционных рисков
1	Заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд граждан Московской области	Филиал ГКУ МО «Мособллес»	Лицо, назначенное ответственным за предоставление данной услуги, члены комиссии, утверждаемой распоряжением и состоящей из директора филиала – лесничего	отказ в рассмотрении заявления	Высокая	Должность включена в перечень
	Осуществление текущего руководства и организации	Отдел организации лесной охраны	Начальник отдела организации лесной охраны, заместитель начальника	Имеется возможность повлиять на	Высокая	Должность включена в перечень

2	деятельности Филиала в сфере федерального государственного лесного контроля (надзора)		отдела организации лесной охраны	непринятие мер реагирования при выявлении нарушений лесного законодательства, в том числе скрывание выявленных нарушений, непривлечение виновных лиц к административной ответственности; предупреждение о предстоящих рейдовых мероприятиях, занижение ущерба, причиненного незаконными рубками лесных насаждений		
3	Осуществление федерального государственного лесного контроля (надзора)	Филиал ГКУ МО «Мособллес»	Директор филиала – лесничий, старший участковый лесничий, заместитель директора филиала – лесничий, начальник отдела организации лесной охраны, государственные лесные инспекторы и старший участковый лесничий	Непринятие мер реагирования при выявлении нарушений лесного законодательства, в том числе скрывание выявленных нарушений, не привлечение виновных лиц к административной ответственности; предупреждение о предстоящих	Высокая	Должность включена в перечень

				рейдовых мероприятиях, занижение ущерба, причиненного незаконными рубками лесных насаждений		
4	Назначение мероприятий по охране и защите лесов, ведение учета лесных пожаров	Отдел лесопатологического обследования, отдел охраны лесов, отдел защиты лесов	Начальник отдела лесопатологического обследования, начальник отдела охраны лесов, ведущий инженер-лесопатолог, ведущий инженер по лесопользованию	Назначение санитарно-оздоровительных мероприятий на лесных участках, на которых не требуется назначение данных мероприятий, занижение площади лесных пожаров	Средняя	Должность включена в перечень
5	Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд	Отдел бухгалтерского учета и отчетности, отдел экономики и финансов, отдел материально – технического обеспечения	Лицо, назначенное ответственным за предоставление данной услуги, члены комиссии, утверждаемой распоряжением и состоящей из главного бухгалтера, начальника отдела экономики и финансов, начальника отдела материально – технического обеспечения	В ходе разработки и составления технической документации, подготовки проектов государственных контрактов установление необоснованных преимуществ для отдельных участников закупки, нарушение предусмотренную законом процедуры при оформлении документации на закупку у	Высокая	Должность включена в перечень

				единственного поставщика товаров, работ, услуг		
6	Проведение собеседования при трудоустройстве на вакантную должность, на замещение вакантной должности.	Отдел кадров	Генеральный директор, начальник отдела кадров, ведущий специалист по кадрам	Несоблюдение процедуры назначения на должности, установленной федеральным законодательством. Предоставление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу. Назначение на должность лица, не соответствующего квалификационным требованиям. Конфликт интересов при трудоустройстве на работу.	Высокая	Должность включена в перечень