



УТВЪРЖДАВАМ: /п/

ИНЖ. ДИМИТЪР КРЪСТАНОВ
ОБЛАСТЕН УПРАВИТЕЛ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ОЦЕНКА НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК
В ОБЛАСТНА АДМИНИСТРАЦИЯ -
СМОЛЯН

Смолян, 19.12.2013 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I

Въведение стр. 3

Раздел II

Индикатори за корупционен риск стр. 3

Раздел III

Методи за оценка на корупционния риск стр. 5

Раздел IV

Мерки за ограничаване на корупционния риск стр. 6

Раздел V

Мониторинг и превенция стр. 6

Заклучителни разпоредби стр. 6

РАЗДЕЛ I ВЪВЕДЕНИЕ

Чл. 1. (1) Настоящите правила имат за цел да определят индикаторите за корупционен риск и методите за оценка на корупционния риск при и по повод изпълнението на служебните или трудовите задължения от служителите в Областна администрация – Смолян.

(2) Правилата са разработени следвайки принципите на прозрачност, откритост и нетърпимост към прояви на корупция, злоупотреба със служебно положение и търговия с влияние, като бъде подпомогнато изграждането на ефективна вътрешна система за мониторинг и управление на корупционния риск.

(3) Корупционен риск по смисъла на настоящите правила е вероятността от създаване и/или настъпване на условия, които могат да доведат до корупционни практики.

(4) Корупционна практика е злоупотребата със служебно положение с цел лично облагодетелстване на служител или група служители.

Чл. 2. Обект на проверка за оценка на корупционния риск в Областна администрация – Смолян са Дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността” и Дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост”.

РАЗДЕЛ II ИНДИКАТОРИ ЗА КОРУПЦИОНЕН РИСК

Чл. 3. (1) Условията, които създават предпоставки за възникването на корупционен риск са обективни, субективни, вътрешни и външни.

(2) Обективните условия се свеждат до наличието на един или няколко от следните индикатори:

1. монополно положение в администрацията/звеното – възможност за самостоятелно вземане на решения;
2. непълна и/или неясна правна уредба;
3. честа и необоснована промяна в нормативните актове;
4. непълнота или липса на регулатори в нормативните актове;
5. непълно дефиниране обсега на компетентност и на правомощия;
6. недостатъчно ефективен механизъм за актуализация и оптимизиране на вътрешни правила и нормативи;
7. отсъствие на вътрешни правила и процедури;
8. липсата на прозрачност при предоставяне на административни услуги.

(3) Субективните условия се свеждат до наличието на един или няколко от следните индикатори:

1. непознаване на нормативните актове, свързани с дейността на администрацията;
2. лоши взаимоотношения в и между административните звена;

3. склонност към злоупотреба със служебно положение с цел лично облагодетелстване;

4. изпадане в критична ситуация, като остър недостиг на средства, наличие на кредити в големи размери, болест, развод, смърт на член от семейството и др.;

5. непознаване на действащите в администрацията вътрешни актове, правила и процедури.

(4) Вътрешните условия, които могат да доведат до корупционен риск са свързани с:

1. неправилна или липса на организация на работата в двете дирекции:

а) отсъствие на стратегическо, средносрочно и краткосрочно планиране или нецелесъобразно планиране;

б) отсъствие или неправилно организирана система на възлагане и отчитане изпълнението на задачите в дирекциите;

в) нарушаване на принципите за кариерно развитие и за справедливо възнаграждение.

2. недостатъчен административен капацитет:

а) честа и необоснована промяна в управленския персонал и/или реструктуриране на администрацията;

б) сложна организация на дейността, дълги и тежки процедури за контрол или липса на такива;

в) недостатъчни човешки ресурси за изпълнителски или контролни функции;

г) недостатъчна техническа обезпеченост;

д) недостатъчна компетентност на служителите;

е) липса/наличие на мотивация у служителите.

3. отсъствие на ефективен контрол (вътрешен и външен):

а) ограничени възможности или отсъствие на такива за получаване на сигнали от заинтересовани лица;

б) недостатъчен административен капацитет за осъществяване на контрол;

в) неравномерно разпределяне на задачите между служителите при предоставянето на административни услуги.

4. отсъствие на прозрачност в действията:

а) липса на обратна информация за резултатите от служебната дейност, вътре и извън дирекциите, и администрацията като цяло;

б) отсъствие на система за периодично информиране на обществеността, чрез електронната страница или по друг начин;

в) липса на механизми за опазване на служебната тайна;

г) невъзможност за проследяемост на работата по постъпили сигнали за корупция и жалби срещу служители на администрацията.

(5) Външните условия, които могат да доведат до корупционен риск са свързани с чести изменения в действащата нормативна уредба, резки промени в икономическото и социалното положение, наличие на бюджетни ограничения и др. Външните условия не са обект на анализ при оценка на корупционния риск и не са разработени в настоящите Правила.

Чл. 4. (1) Инструменти за събиране на информацията, необходима за определяне на съществуването на един или повече от горните индикатори на корупционен риск са:

1. анкета за самооценка на корупционния риск по образец - приложение № 1;

2. интервюта с ръководители и служители в двете дирекции, посредством въпросници; оценка „служител-служител” и оценка на „служители от различните отдели/дирекции” - приложение № 2;
3. преглед на нормативните и вътрешноведомствени актове;
4. запознаване с документи в резултат от проверки и оценки на корупционния риск, в това число и на външни за администрацията екипи или консултанти;
5. отчитане на мнения, становища, заключения, изводи и препоръки.

РАЗДЕЛ III

МЕТОДИ ЗА ОЦЕНКА НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК

Чл. 5. (1) Извършването на оценка на корупционния риск се планира в целите на администрацията.

(2) Оценка за корупционния риск в Областна администрация – Смолян се извършва един път годишно.

(3) В случаите по предходната алинея, за събиране на необходимата информация се използват инструментите, предвидени в чл. 4, ал. 1, като се акцентира на резултатите от анкетите за самооценка на корупционния риск и интервютата с ръководители и служители в двете дирекции, посредством въпросници.

Чл. 6. (1) Оценка на корупционния риск се извършва от комисия, определена със заповед на областния управител. Комисията прилага действащите нормативни актове като спазва конфиденциалност при оценката, обективност и безпристрастност.

(2) При извършване на оценката на корупционния риск комисията по чл. 6, ал. 1 прилага разпоредбите на чл. 5, ал. 3 от настоящите правила.

(3) Комисията подготвя Доклад от извършената оценка със следното съдържание:

1. Източници за събиране на информация;
2. Констатации за състоянието на индикаторите за корупционен риск – налични ли са съответните индикатори, какви са причините за тяхното проявление, запознато ли е ръководството с тяхното съществуване или възможност за възникване, приети ли са механизми за тяхното минимизиране;
3. Анализ на влиянието на съществуващите индикатори върху дейността на съответния обект;
4. Оценка на корупционния риск;
5. Предложения за предприемане на действия за управление/ограничаване на корупционния риск в Областна администрация – Смолян.

Чл. 7. (1) Корупционният риск може да бъде оценен като „висок”, „среден” или „нисък”.

(2) Корупционният риск се оценява като „висок” при наличие на условия, пораждащи повече от половината от индикаторите в Раздел II.

(3) Корупционният риск се оценява като „среден” при наличие на условия, пораждащи повече от една трета от индикаторите в Раздел II.

(4) Корупционният риск се оценява като „нисък” при наличие на условия, пораждащи по-малко от една трета от индикаторите в Раздел II.

РАЗДЕЛ IV

МЕРКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК

- Чл. 8. (1)** В съответствие с извършената оценка на корупционния риск, комисията, извършила оценката прави предложения за предприемане на действия за управление/ограничаване на корупционния риск в Областна администрация – Смолян.
- (2)** Управлението/ограничаването на риска включва своевременно откриване, противодействие и адекватни мерки, които следва да се прилагат за намаляване на корупционния риск, процедурата за тяхното прилагане и отчитане на резултатите.
- (3)** Мерките за управление на риска се утвърждават от Областният управител.

РАЗДЕЛ V

МОНИТОРИНГ И ПРЕВЕНЦИЯ

- Чл. 9. (1)** С утвърдените от Областен управител на област Смолян мерки за управление на риска и Доклада по чл. 6, ал. 3 се запознават директорите на дирекции „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността” и „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост”.
- (2)** Директорите на двете дирекции предприемат действия по реализирането им.
- (3)** За резултатите от предприетите действия, както и за етапа на тяхното реализиране се информира областният управител.
- Чл. 10.** За всяка направена оценка на корупционния риск се съставя досие с цялата документация, свързана с извършването ѝ, което се съхранява съгласно вътрешните правила на администрацията.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- § 1.** Вътрешните правила за оценка на корупционния риск в Областна администрация – Смолян са разработени с цел управление и ограничаване на корупционния риск и повишаване прозрачността и публичността в работата по превенция и противодействие на корупцията.
- § 2.** Настоящите правила са разработени в изпълнение на Мярка 14 от Раздел III. Мерки, целящи укрепване на антикорупционната среда от План за действие за превенция и противодействие на корупцията (октомври – декември 2013 г.).
- § 3.** Вътрешните правила за оценка на корупционния риск в Областна администрация – Смолян влизат в сила от датата на утвърждаването им от областният управител.

Анкетна карта за самооценка на корупционния риск				
Областна администрация - Смолян				
Анкетирани:				
Дирекция:				
Отдел:				
Длъжност:				
Въпрос	Отговор			Необходими мерки/действия
	да	не	не знам	
1. Разработена ли е функционална характеристика, съответстваща на устройствения правилник и нормативните актове, регламентиращи функциите и задачите на дирекцията, в която работите?				
2. Актуализират ли са длъжностните характеристики в съответствие с промяната в правната рамка и с актуалната функционална характеристика?				
3. Следите ли промените в нормативните актове, регламентиращи функциите на Вашата администрация?				
4. Дирекцията планира ли дейността си (имате ли стратегически, годишен, оперативен план)?				
5. Запознат ли сте със стратегическите документи за дейността на Вашата администрация?				
6. Има ли изградена система за възлагане на задачите и за отчитане на изпълнението им?				
7. Известни ли са ви индикаторите и/или критериите за изпълнение на целите и задачите?				
8. Дирекцията Ви има ли утвърдени Вътрешни правила за организация на дейността?				
9. Има ли изградена система за вътрешен контрол за изпълнението – сроков и по същество?				
10. Има ли механизъм за периодично запознаване със стратегически документи, промени в правната уредба, управленски заповеди и др.?				
11. Извършвани ли са проверки от специализирани вътрешни и външни контролни органи (инспекторат, вътрешен одитор, Сметна палата, АДФИ и др.)?				
12. Има ли система за изпълнението на препоръките, дадени от контролните органи?				

Вътрешни правила за оценка на корупционния риск в Областна администрация - Смолян

13. Има ли правила в администрацията за постоянна връзка с гражданите и гражданските организации?				
14. Предоставя ли Вашата дирекция административни услуги?				
15. Ако отговорът на предходния въпрос е „да” моля отговорете има ли изградена система за публичност, законосъобразност, равнопоставеност, достъпност, предвидимост при предоставянето на услугите?				
16. Постъпвали ли са сигнали през предходната година за корупция и конфликт на интереси срещу служители във Вашата дирекция?				
17. Има ли образувани дисциплинарни производства за нарушение на служебните задължения, в т.ч. и за корупционни прояви срещу служители от Вашата дирекция?				
18. Спазвате ли срока за подаване на декларация по чл. 29 от ЗДСл.?				
19. Спазвате ли срока за подаване на декларациите по чл. 12 от ЗПУКИ?				
20. Приемате ли подаръци от граждани и организации при и по повод изпълнение на служебните Ви задължения?				
21. Ако отговорът по предходния въпрос е „да” обявявате ли получените подаръци пред директора и колегите си?				
22. Познавате ли и спазвате ли разпоредбите на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация?				
23. Известни ли са ви критериите за подбор на екип за управление на проект?				
24. Участвали ли сте в екип за разработване и управление на проект?				
25. Според Вас, назначават ли се служители в администрацията по политически, личен, родов, приятелски или друг нелегитимен белег?				
26. Бихте ли приели или направили оценка от и на колега от друг Отдел или Дирекция?				
27. Ще оцените ли работата на Вашия пряк ръководител или Директор на Дирекция, ако Ръководството поиска от Вас, и обективен ли ще бъдете в оценката?				
28. Според Вас има ли предпоставки за корупция в Областна администрация – Смолян и необходимо ли е да се работи в посока за отстраняването им ?				
29. Корупционният риск в Областна администрация - Смолян оценявате на: /посочете само един отговор/				
НИСЪК				
СРЕДЕН				
ВИСОК				

Приложение № 2 към чл. 4, ал. 1, т. 2

ВЪПРОСНИК ЗА ИНТЕРВЮ за определяне на корупционния риск				
Областна администрация - Смолян				
Интервюиран:				
Дирекция:				
Отдел:				
Длъжност:				
Въпрос	Отговор			Необходими мерки/действия
	да	не	не знам	
1. Разработена ли е функционална характеристика, съответстваща на устройствения правилник и нормативните актове, регламентиращи функциите и задачите на администрацията?				
2. Актуализират ли са длъжностните характеристики в съответствие с промяната в правната рамка и с актуалната функционална характеристика?				
3. Познават ли служителите нормативните актове, свързани с дейността на администрацията?				
4. Планира ли дейността си администрацията (има ли стратегическо, средносрочно и краткосрочно планиране)?				
5. Нарушени ли са принципите за кариерно развитие и за справедливо възнаграждение?				
6. Правилно ли е организирана системата на възлагане и отчитане изпълнението на задачите в дирекциите?				
7. Добри ли са взаимоотношенията в и между дирекциите?				
8. Сложна ли е организацията на дейността на администрацията, дълги и тежки ли са процедурите за контрол или такива липсват?				
9. Достатъчни ли са човешките ресурси за изпълнителски или контролни функции?				
10. Достатъчна ли е техническата обезпеченост на администрацията?				
11. Служителите в администрацията познават ли действащите вътрешни актове, правила и процедури?				
12. Достатъчно компетентни ли са служителите в администрацията?				
13. Достатъчно мотивирани ли са служителите?				
14. Равномерно ли са разпределени задачите между служителите при предоставянето на административни услуги?				

Вътрешни правила за оценка на корупционния риск в Областна администрация - Смолян

15. Има ли обратна информация за резултатите от служебната дейност, вътре и извън дирекциите, и администрацията като цяло?				
16. Има ли изградена система за вътрешен контрол за изпълнението – сроков и по същество?				
17. Извършвани ли са проверки от специализирани вътрешни и външни контролни органи (инспекторат, вътрешен одитор, Сметна палата, АДФИ и др.) през настоящата година?				
18. Има ли система за изпълнението на препоръките, дадени от контролните органи?				
19. Има ли правила в администрацията за постоянна връзка с гражданите и гражданските организации?				
20. Постъпвали ли са сигнали през настоящата година за корупция и конфликт на интереси срещу служител/и в администрацията?				
21. Има ли образувани дисциплинарни производства за нарушение на служебните задължения, в т.ч. и за корупционни прояви срещу служител/и в администрацията?				
22. Спазва ли се срока за подаване на декларация по чл. 29 от ЗДСл.?				
23. Спазва ли се срока за подаване на декларациите по чл. 12 от ЗПУКИ?				
24. Приемат ли се подаръци от граждани и организации при и по повод изпълнение на служебните задължения?				
25. Ако отговорът по предходния въпрос е „да” обявяват ли се получените подаръци пред ръководството и колегите?				
26. Познават ли се и спазват ли се разпоредбите на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация?				
27. Според Вас, назначават ли се служители в администрацията по политически, личен, родов, приятелски или друг нелегитимен белег?				
28. Имате ли съмнения друг/и служител/и да проявява/т склонност към злоупотреба със служебно положение с цел лично облагодетелстване?				
29. Според Вас има ли предпоставки за корупция в Областна администрация – Смолян и необходимо ли е да се работи в посока за отстраняването им ?				
30. Корупционният риск в Областна администрация - Смолян оценявате на: /посочете само един отговор/				
НИСЪК				
СРЕДЕН				
ВИСОК				

Провел интервюто: