

**МОНИТОРИНГ 2010 ГОДИНА ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА  
КОРУПЦИОННИЯ РИСК В ТЕРИТОРИАЛНИТЕ ПОДЕЛЕНИЯ НА  
АГЕНЦИЯТА ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ  
(Регионални дирекции за социално подпомагане и Дирекции “Социално  
подпомагане”)**

**Доц. д-р Костадин Янков Марков  
ВСУ „Черноризец Храбър” – филиал Смолян  
4700, гр. Смолян, ул. “Перелик” № 2, България, kosi69@abv.bg**

**Резюме:** провеждането на Мониторинг 2010 година за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане е с оглед извършване на обективна оценка на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията при предоставяне на публичните услуги. Предмет на изследването е да определи нивото, основните фактори, средата и предпоставките, които провокират и повишават нивото на корупционния риск в администрацията на Агенцията за социално подпомагане.

**Ключови думи:** *корупция, мониторинг, превенция, оценка на риска, Регионална дирекция за социално подпомагане, Дирекция за “Социално подпомагане”, зони на корупция, мерки за ограничаване.*

Със стартирането на стратегията за прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията за периода 2006–2008 г., в изпълнение на мярка № 2 „Оценка на корупционния риск в дейностите на администрацията” и задължението на всички структури на държавната

администрация да предоставят информация пред Главния инспекторат на Министерския съвет по изпълнението на мярката и оценката на корупционния риск, през месец ноември 2010 г. в Агенцията за социално подпомагане се извърши за четвърта поредна година национален мониторинг чрез анкетно проучване за *оценка на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията*.

Основна цел на извършения четвърти мониторинг за оценката и превенция на корупционния риск в Агенцията за социално подпомагане е да се извърши обективна оценка на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията при предоставяне на публичните услуги.

Предмет на изследването е да определим нивото, основните фактори, средата и предпоставките, които провокират и повишават нивото на корупционния риск в администрацията на Агенцията за социално подпомагане.

Методите, които са използвани в проведеното изследване, са: проучване на мнение, проучване на материали в печата и наличната литература и анкетен метод.

Изследвани са мненията и оценките на две основни групи от регионалните и териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане: директори на Регионални дирекции “Социално подпомагане” и директори на дирекции “Социално подпомагане”.

Обхват – изследването е извършено в национален мащаб и включва 28 регионални дирекции за “Социално подпомагане” и 148 дирекции “Социално подпомагане”, към специализираната администрация – респективно Главна дирекция “Социално подпомагане”.

Период на провеждане – през месец ноември на 2010 г.

Инструментариум – във връзка с провеждане на изследването са изготвени и използвани два типа въпросника: Въпросник № 1 за директори на регионални дирекции “Социално подпомагане”, включващ 33 затворени въпроса (Приложение № 1) и Въпросник № 2 за директори на дирекции “Социално подпомагане”, включващ 47 затворени въпроса. (Приложение № 2).

През 2010 г. във въпросника за директорите на регионални дирекции “Социално подпомагане” са включени 3 нови допълнителни въпроса (въпроси № 11, 12, 14 и 17), а за директорите на дирекции “Социално подпомагане” са включени 7 нови допълнителни въпроса (въпроси № 13, 14, 16, 18, 19, 23 и 35), даващи по-голяма конкретика, относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане.

Методиката за определяне на степента на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията на Агенцията за социално подпомагане е описана в (Приложение № 3) за регионалните дирекции за социално подпомагане и (Приложение № 4) – за дирекции “Социално подпомагане”.

Агенцията за социално подпомагане (АСП) е изпълнителна агенция – второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика. Агенцията за социално подпомагане е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище гр. София и се представлява и ръководи от изпълнителен директор и двама заместник-изпълнителни директори. В структурата на АСП, съгласно *фигура 1*, утвърдена с Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане, са включени: финансов контролор, служител по сигурността на информацията, инспекторат и дирекция “Вътрешен одит”. Главният секретар

на агенцията ръководи дейността на обща администрация със следните дирекции: дирекция “Административно-правно обслужване”, дирекция “Финансово-стопански дейности и управление на собствеността” и дирекция “Анализи и информационно обслужване” и специализирана администрация със следните дирекции: дирекция “Закрила на детето”, дирекция “Международно сътрудничество, програми и европейска интеграция” и главна дирекция “Социално подпомагане”.

Териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане са 28 регионални дирекции за социално подпомагане в областните административни центрове и 147 дирекции “Социално подпомагане”.

Агенцията за социално подпомагане, при изпълнение на нормативно определените функции, извършва следните основни дейности:

- Отпускане на социални помощи и семейни помощи за деца;
- Предоставяне на социални услуги;
- Контрол по спазването на утвърдени критерии и стандарти за извършване на социални услуги;
- Откриване и закриване на специализирани институции за социални услуги;
- Регистрация на физически лица, регистрирани по Търговския закон и юридически лица, извършващи социални услуги;
- Изготвяне на обобщени годишни отчети и анализи за дейността по социалното подпомагане в страната;
- Изготвяне на проекти на нормативни актове по социалното подпомагане;
- Други дейности, определени в закон или акт на Министерския съвет.

Корупцията в публичната администрация е свързана преди всичко с използването на властовите ресурси. Работата в системата на държавния апарат се схваща като възможност да се употреби потенциалът на съответната длъжност за задоволяване на лични, семейни, родови, партийни и други интереси. Държавните служители много често имат достъп до ценна информация, налагат санкции и осъществяват контролни функции. Тези дейности създават предпоставки за корупция.

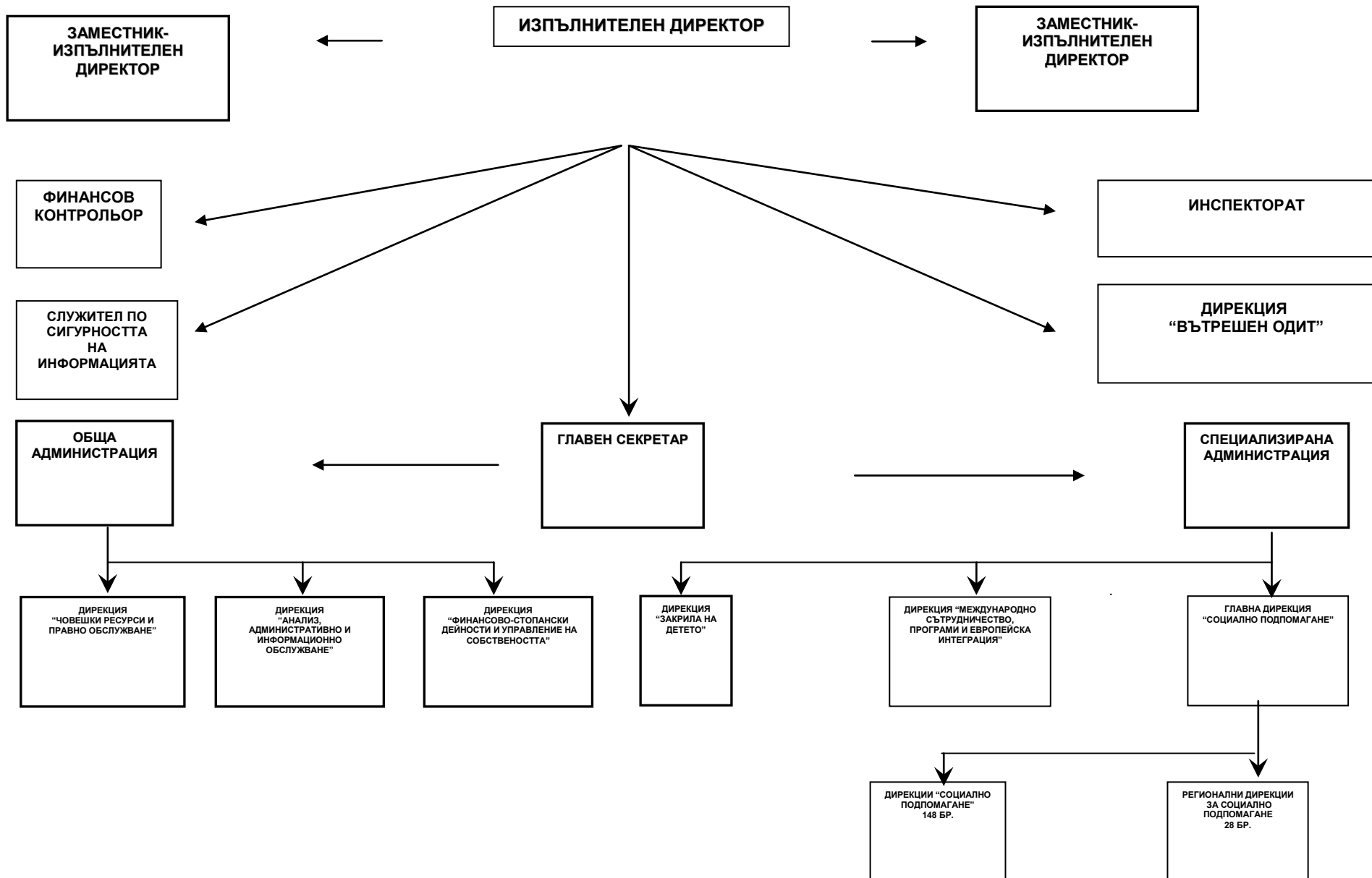
Проблемът за корупцията в България е на национално, регионално и локално равнище. От една страна, благодарение на активността на общественото мнение, действащо чрез нестопанските организации и медиите, темата за борбата с корупцията придоби особена важност и стана част от дневния ред на обществото. От друга страна, нарастващите изисквания на международните партньори към България във връзка с желанието ѝ да се присъедини към европейските и атлантическите структури насочиха вниманието на дипломатите към равнището на корупцията и възможността на страната да се справи с нея.

Най-често срещаните корупционни практики в публичната администрация при административното обслужване на граждани са: [4]

1. Възлагане на обществени поръчки от страна на публичната администрация и сблъсък на интереси от страна на бизнес организациите.

2. Провеждане на търгове и приватизационни сделки – типична форма на сблъсък на публичен и личен интерес и основен канал за генериране на корупция.

3. Разрешителни и лицензионни режими за извършване на определена дейност. Практиката сочи, че този вид режими генерира корупция в много голяма степен.



Фиг. 1. Структура на Агенцията за социално подпомагане

4. Вписванията в регистрите за кандидат-осиновители и деца за осиновявания – процесът на осиновяване и следосиновителният период.

5. Държавните служители са овластени да санкционират нарушения или да извършват контролни функции. Чрез подкупи могат да бъдат избегнати плащания на санкции.

6. При събирането на данъци, мита и такси. Тези плащания винаги представляват допълнителен разход за фирмите и частните лица, който може да бъде избегнат или редуциран чрез плащане на подкуп.

7. При назначаване на работа в публичната администрация. Самата позиция на държавен служител може да бъде важен ресурс, който се придобива чрез корупционни действия.

Проблемът за корупцията в публичната администрация е актуален и широко коментиран в обществото. Той не е достатъчно задълбочено изследван и провокира научния интерес с оглед изясняването и ограничаването му, както и предвид необходимостта от достоверна информация за ефективни действия и работа в администрацията.

В науката съществува определен методико-приложен интерес с оглед създаването на единна методика за анализ и оценка на корупционния риск в държавната администрация и нейните териториални структури, както и определяне на приоритетните области за превенция и противодействие на корупцията.

Осъществяването на ефективни институционални и законодателни мерки за модернизиране на административната дейност и обслужване и ограничаване на корупцията в работата на администрацията е основна насока за действие на правителството в процеса на извършващата се административна реформа.

Корупцията е една от сериозните заплахи за основните принципи и ценности на съвременното демократично общество. Тя подкопава доверието на гражданите в демокрацията, разрушава върховенството на закона, представлява отрицание на правата на човека и възпрепятства общественото и икономическото развитие. Постигането на осезаеми резултати в предотвратяването на корупционните практики е важно мерило за успеха на всяко правителство, мерило за утвърждаващата се роля на гражданското общество и за въвеждането на съвременни стандарти на прозрачност и демократичен контрол.

Във връзка с ограничаването на корупционните модели, практики и стратегията на българското правителство за прозрачно управление, превенцията и противодействието на корупцията в публичната администрация е необходимо всички административни структури да изготвят адекватна оценка на корупционния риск в дейностите на публичната администрация.

В проведения I, II и III мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане е изготвена оценка на корупционния риск в дейностите на администрацията през 2007, 2008 и 2009 г., на базата на извършен преглед на всички структури на централно, регионално и териториално ниво.

Една от основните предпоставки за успех при анализа и оценката на корупционния риск в държавната администрация е създаването на адекватен екип и организация за реализиране на поставените цели при оценката на риска.

Чуждестранният опит убедително сочи, че най-подходящи за тази сложна и иновативна дейност са проектните организации и управление на реинженеринга. Както е известно проектът се характеризира с фиксирани



начало и край, детерминирани ресурси, логическа последователност от действия (фази на проекта), насочени към постигане на определена цел. [7]

В конкретния случай проектът за оценка и анализ на корупционния риск в държавната администрация е целесъобразно да бъде структуриран в следните седем фази:

- определяне на целите на проекта съобразно формата на осигуряваната от него услуга или желания резултат;
- формиране на екип за осъществяване на проекта;
- диагностичен анализ на корупционните практики в администрацията, определяне на източниците на информация при формиране на оценката;
- разработване на модел на обновения процес и определяне на приоритетните области за промяна;
- диагностика на потребностите от специализирано обучение на персонала, който ще реализира реструктурирания процес след анализа и оценката на корупционния риск;
- експериментиране на новия процес и при необходимост внасяне на целесъобразни корекции, съпроводено с допълнително обучение на персонала;
- въвеждане на процеса в администрацията със съответните механизми за устойчивото му функциониране и непрекъснатото му усъвършенстване.

Прецизното спазване на последователността и обхвата на предложените седем етапа на практическото приложение на методиката за анализ и оценка на корупционния риск в държавната администрация е гаранция за постигане на желаните резултати и ефекти в помощ на съответния държавен орган.

При определяне на критериите за оценка на корупционния риск е необходимо да се извърши антикорупционен одит, с който ще се определи степента на риска в дейностите на териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане.

В оценката е необходимо да се отрази степента на корупционния риск – високо, средно и ниско ниво, във всяка една структура съгласно Закона за администрацията. С най-висок риск могат да бъдат административните структури, които работят по проекти – приемат, обработват и отпускат средства по тях и имат пряка работа с обслужването на гражданите.

При изготвяне на оценката за корупционния риск в публичната администрация, с оглед обективност и престиж, да се включат представители на неправителствени организации и гражданското общество, както и да се приложат най-добрите български и международни методологии, включително такива на Европейския съюз, Световната банка и други.

През 2009 г. на основание чл. 5, ал. 1, т. 6, и чл. 26 от Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане във връзка с утвърдената от министъра на труда и социалната политика Програма на Агенцията за социално подпомагане относно мерките за противодействие и борба с корупцията изпълнителният директор на АСП е утвърдил “Вътрешни правила за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция и конфликт на интереси”, постъпили в Агенцията за социално подпомагане.

С утвърждаването на тези правила за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция и конфликт на интереси в Агенцията за социално подпомагане са определени условията и редът за:

- приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция или конфликт на интереси от граждани и юридически лица;
- приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция или конфликт на интереси на служители на АСП;
- процедурата за разглеждане на сигнали за корупция или конфликт на интереси;
- водене на регистър за постъпили сигнали за корупция или конфликт на интереси.

За периода от м. януари до м. декември 2009 г. в инспектората към изпълнителния директор на Агенцията за социално подпомагане са постъпили общо **28** сигнала, в т.ч.: **3** сигнала, препратени по компетентност; **9** сигнала, съдържащи данни за допуснати административни нарушения; **5** сигнала, прекратени поради недостатъчни данни за проверка или липса на данни за корупция; както и **11** сигнала, съдържащи данни за корупция.

Извършена е проверка по всички постъпили сигнала от инспектората на АСП. При извършените проверки по постъпилите сигнали инспекторите не са потвърдили наличие на нарушения.

През календарната 2010 г. в централното управление на Агенцията за социално подпомагане са постъпили 25 сигнала за корупция и конфликт на интереси. Постъпилите сигнали в сайта за корупция на АСП са предимно за лошо управление или за неотпусната социална помощ.

По всички 25 постъпили сигнала е извършена проверка от инспектората на АСП. При извършените проверки по постъпилите сигнали инспекторите не са потвърдили наличие на корупция или конфликт на интереси.

**ОБОБЩЕНИ ДАННИ ОТ ПРОВЕДЕНИЯ ЧЕТВЪРТИ  
МОНИТОРИНГ 2010 ГОДИНА ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА  
КОРУПЦИОННИЯ РИСК В ДЕЙНОСТИТЕ НА ТЕРИТОРИАЛНИТЕ  
СТРУКТУРИ В АДМИНИСТРАЦИЯТА НА АГЕНЦИЯТА ЗА  
СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ**

**МОНИТОРИНГ ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА  
КОРУПЦИОННИЯ РИСК В РЕГИОНАЛНИТЕ ДИРЕКЦИИ ЗА  
“СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ”**

Респондентите от целевата група – регионалните дирекции за социално подпомагане от териториалните структури в администрацията на Агенцията за социално подпомагане, са изследвани стопроцентово през м. ноември 2010 г. при извършения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск.

Средното ниво на корупционния риск в РДСП през 2010 г. в тази дейност на администрацията за агенцията е 66,67 точки – средно ниво в сравнение с получените данни през 2009 г. от изследването 55,3 точки – сравнително ниска (съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в регионалните дирекции за социално подпомагане). (Приложение № 3)

Получените резултати от IV мониторинг за оценка и превенция на корупцията през 2010 г. сочат леко повишаване с 11,37 точки в сравнение с получените данни през 2009 г. в нивото на корупционния риск в регионалните дирекции за социално подпомагане.

Като основни причини за нивото на корупционния риск в регионалните дирекции за социално подпомагане могат да се посочат:

- оперирането с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация;
- работата на административната структура по осиновяванията;
- изготвянето на предложения до изпълнителния директор за назначаване на служители в ръководената административна структура в съответната област;
- работата на административната структура по оперативните програми, финансирани от европейските фондове;
- закупуването на стоки (извършвани услуги) на стойност над 15 000 лв.;
- спазването на изискванията на Наредбата на малките обществени поръчки за три ценови оферти.

През 2010 г. 14 % от регионалните дирекции за социално подпомагане в агенцията са със сравнително ниска степен на корупционен риск – това са областите Видин, Кюстендил, Смолян и София – град, 82 % са със средна степен на корупционен риск – това са областите Благоевград, Бургас, Варна, Велико Търново, Враца, Габрово, Добрич, Кърджали, Ловеч, Монтана, Пазарджик, Перник, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Сливен, София – област, Стара Загора, Търговище, Хасково, Шумен и Ямбол, едва 4 % са със сравнително висока степен – това е РДСП – Плевен.

През 2009 г. 71,4 % от регионалните дирекции за социално подпомагане в агенцията са със сравнително ниска степен на корупционен риск – това са областите Благоевград, Бургас, Видин, Габрово, Добрич, Кърджали, Ловеч, Монтана, Перник, Плевен, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Смолян, Стара Загора, Търговище, Шумен, Ямбол и София – град, а останалите 28,6 % са със средна степен на корупционен риск – това са

областите Варна, Велико Търново, Враца, Кюстендил, Пазарджик, Сливен, София – област и Хасково.

Обобщените данни от изследването за оценката на риска и степента на корупционният риск са представени в (Приложение № 5 и 6).

В сравнение с 2009 г. през 2010 г. се забелязва увеличение на регионалните дирекции със средна степен на корупционен риск от 29 % на 82 %, пада броят на дирекциите със сравнително ниско ниво за сметка на средното ниво на корупционен риск от 71 % на 14 %.

На зададения въпрос през 2010 г. “Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители във вашата административна структура?”, директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане на 96,4 % отговарят, че в регионалните дирекции няма постъпили сигнали за корупция в административната структура, която управляват, 3,6 % от директорите отговарят, че нямат информация за постъпили сигнали за корупция в ръководената от тях административна структура. Получените отговори на този въпроса са съпоставими с отговорите от 2009 г. и няма промяна в процентното изражение. Директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане на 100 % отговарят, че в регионалните дирекции нямат постъпили сигнали за корупция в административната структура, която управляват.

На въпроса “В управляваната от вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?” 92,8 % от директорите на РДСП отговарят, че в управляваната от тях структура не са установявани корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение

на служебните задължения от страна на служителите, едва 3,6 % от тях не разполагат с такава информация.

При изпълнение на служебните си задължения 3,6 % от директорите на регионалните дирекции(РДСП – Пазарджик) са били в ситуация на конфликт на интереси с подчинените си служители, а останалите 96,4 % от анкетиранияте не съобщават да са били в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени служители.

96,4 % от анкетиранияте директори на въпроса “Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във вашата административна структура?” отговарят, че не са били обект на корупционен натиск, а едва 3,6 % не разполагат с такава информация.

89,2 % от регионалните директори споделят, че при ръководената от тях административна структура относно извършваната дейност не са участвали в медийни изяви за критични публикации през последните 12 месеца, 7,2 % от тях посочват, че са имали медийна изява по един път, 7,1 % посочват, че са имали медийни изяви между 2 и 5 пъти, а едва 3,6 % от анкетиранияте съобщават, че са имали медийна изява повече от 5 пъти.

96,4 % от регионалните дирекции за социално подпомагане участват в изпълнението на програми, дейности или проекти, от тях 71,4 % участват в между 1 и 3 проекта, 25 % участват в между 4 и 6 проекта и 3,6 % участват в между 7 и 10 проекта. През 2010 г. в сравнение с 2009 г. (44,9 %), рязко се е увеличило участието на РДСП в изпълнението на проекти и програми, което води и до увеличение на корупционния риск в управляваната от тях административна структура.

Директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане на въпроса “Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на

вашата административна структура?” в 85,7 % от случаите отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, 3,6 % от анкетираните отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са актуализирани, едва 10,7 % от директорите отговарят, че има утвърдени вътрешни правила само за някои от дейностите на администрацията.

С оглед получените данни от мониторинга относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура се налага изводът, че в Регионалните дирекции за социално подпомагане има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност и ограничават утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването.

На въпроса “Как оценявате състоянието на вътрешните контролни механизми във вашата административна структура?” директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане на 96,4 % дават отговор, че вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата, едва 3,6 % отговарят, че вътрешният контрол не е на желаното ниво, но се взимат мерки за неговото подобрене.

Регионалните директори на въпроса “Какъв е броят на вписаните деца в регистъра за пълно осиновяване?” 35,7 % от тях посочват от 100 до 200 вписани в регистъра деца, 35,7 % – от 200 до 300 вписани в регистъра деца, 10,7 % – от 300 до 400 вписани в регистъра деца, и едва 17,9 % посочват, че имат над 400 вписани в регистъра деца.

На въпроса “Какво е процентното съотношение между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване?” 35,7 % от регионалните директори посочват, че съотношението е над 50 % между осиновените деца и



вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване, 60,7 % от тях посочват съотношение от 20 до 50 % между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване, 3,6 % посочват съотношение от 10 до 20 % между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване.

35,7 % от директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане считат, че е необходимо съставът на членовете на съвета по осиновяване да бъде променян периодично, с оглед това да се гарантира по-голяма прозрачност на процедурата, 64,3 % от тях считат, че не е необходимо съставът на членовете на съвета по осиновяване да бъде променян периодично поради необходимост от голям период от време, за да успеят да се сработят и да се запознаят с особеностите на процеса. Нежеланието от страна на регионалните директори за периодична подмяна на съвета по осиновяване води до повишаване на корупционния риск и слаба прозрачност на процедурата в тази дейност на административната структура.

3,6 % от регионалните директори (РДСП – Търговище) признават, че при провеждане на заседание на съвета по осиновяванията е предлаган подкуп и е оказван натиск за разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете, останалите 96,4 % не съобщават да им е предлаган подкуп или да им е оказван натиск.

На въпроса “Има ли въведена във вашата административна структура система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция, включително за отбелязване на отговорните длъжностни лица, работещи по преписките, срокове за приключването им и др.?” регионалните директори на 100 % дават положителен отговор, че е въведена система за наблюдение на кореспонденцията.

85,7 % от регионалните директори отговарят, че ръководената от тях административна структура оперира с класифицирана информация, съгласно Закона за защита на класифицираната информация, едва 14,3 % от тях отговарят, че не оперират с класифицирана информация.

На въпроса “Има ли въведена контролна процедура за спазване на работното време във вашата административна структура?” 60,7 % от регионалните директори посочват, че в ръководената от тях административна структура е въведена процедура за спазване на работното време под формата на система за регистрация на служителите, присъствена книга, форма 76, внезапни проверки и други, а останалите 39,3 % от регионалните директори споделят, че нямат въведена процедура за спазване на работното време.

Финансов контролър извършва пълен предварителен контрол за законосъобразност от на първичните счетоводни документи в регионалните дирекции за социално подпомагане.

На въпроса “Спазени ли са изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти?” регионалните директори на 100 % отговарят, че се спазват изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти.

С оглед получените данни от мониторинга относно извършването на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролър и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки може да се направи изводът, че в регионалните дирекции за социално подпомагане е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

Във връзка с проведеното изследване относно определяне степента на корупционният риск в териториалните административни поделения на

Агенцията за социално подпомагане и получените обобщени данни от попълнените въпросници от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане, от директорите на *регионалните дирекции за социално подпомагане* се определят следните зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2010 г.:

- Изолиране на корупционни практики и корупционни модели на поведение на служителите при изпълнение на служебните им задължения в административната структура.

- Изолиране на ситуации, свързани с конфликт на интереси с преките ръководители или с подчинени служители от административната структура.

- Провеждането на обучения, курсове, семинари и други за повишаване на професионалната квалификация – водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на обучителна форма.

- Незаетите длъжности, изготвянето на предложение за назначаване от директора и самото назначаване на персонал в административна структура е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна схема при назначаване на служители в административната структура на Агенцията за социално подпомагане.

- Работата на административната структура по осиновяванията.

- Вписванията в регистрите за кандидат-осиновители и деца за осиновявания – процесът на осиновяване и следосиновителният период.

- Въвеждане на ротационен принцип в състава на съвета по осиновяванията на председателя и неговите членове, което ще гарантира по-голяма прозрачността на процедурата.

- Изолиране на случай при предлагане на подкуп или оказване на натиск върху служители при разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете.
- Медийни изяви на ръководителите на административната структура, касаещи пряко дейността или по критични публикации.
- Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административната структура.
- Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти, финансирани от европейските структурни фондове.
- Въвеждане на адекватна система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция по преписките, срокове за приключването им и други – това е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна практика и злоупотреби в деловодната дейност на административната структура в агенцията.
- Оперирането в административната структура с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация.
- Съставянето на досиета за поети задължения или разходи над 10 000 лева.
- Извършване на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор.
- Закупуването на стоки или извършването на услуги от административна структура на стойност над 15 000 лева.
- Спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки и представяне на три ценови оферти при извършване на счетоводните операции и доставките по тях.

**В резултат на получените данни от оценката на риска и определяне степента на корупцията в регионалните дирекции за социално подпомагане могат да се анализират следните обобщени изводи:**

1. Средното ниво на корупционният риск в РДСП през 2010 г. в тази дейност на администрацията за агенцията е 66,67 точки – средно ниво в сравнение с получените данни през 2009 г. от изследването 55,3 точки – сравнително ниска (съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в регионалните дирекции за социално подпомагане).

2. Получените резултати от IV мониторинг за оценка и превенция на корупцията през 2010 г. сочат леко повишаване с 11,37 точки в сравнение с получените данни през 2009 г. в нивото на корупционния риск в регионалните дирекции за социално подпомагане.

3. През 2009 г. 14 % от Регионалните дирекции за социално подпомагане в агенцията са със сравнително ниска степен на корупционен риск, 82 % са със средна степен на корупционен риск и едва 4 % са със сравнително висока степен на корупционен риск – РДСП – Плевен.

4. В сравнение с 2009 г. през 2010 г. се забелязва увеличение на регионалните дирекции със средна степен на корупционен риск от 29 % на 82 %, пада броят на дирекциите със сравнително ниско ниво за сметка на средното ниво на корупционен риск от 71 % на 14 %.

5. На зададения въпрос през 2010 г. “Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители във вашата административна структура?”, директорите на регионалните дирекции за социално подпомагане на 96,4 % отговарят, че в регионалните дирекции нямат постъпили сигнали за корупция в

административната структура, която управляват, 3,6 % от директорите отговарят, че нямат информация за постъпили сигнали за корупция в ръководената от тях административна структура.

6. През 2010 г. в сравнение с 2009 г. (44,9 %), рязко се е увеличило участието на РДСП в изпълнението на проекти и програми, което води и до увеличение на корупционния риск в управляваната от тях административна структура.

7. 92,8 % от директорите на РДСП отговарят, че в управляваната от тях структура не са установявани корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите, едва 3,6 % от тях не разполагат с такава информация.

8. При изпълнение на служебните си задължения 3,6 % от директорите на регионалните дирекции (РДСП – Пазарджик) са били в ситуация на конфликт на интереси с подчинените си служители, а останалите 96,4 % от анкетираните не съобщават да са били в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени служители.

9. 96,4 % от анкетираните директори на въпроса “Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във вашата административна структура?” отговарят, че не са били обект на корупционен натиск.

10. 3,6 % от регионалните директори (РДСП – Търговище) информират, че при провеждане на заседание на съвета по осиновяванията е предлаган подкуп и е оказван натиск за разглеждане на определено дете или определени кандидат осиновители желаещи да осиновят дете, останалите 96,4 % не съобщават да им е предлаган подкуп или да им е оказван натиск.

11. В регионалните дирекции за социално подпомагане има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност и ограничават утвърждаването на корупционни практики и схеми в обслужването.

12. Във връзка с получените данни от мониторинга относно извършването на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролър и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки може да се направи изводът, че в регионалните дирекции за социално подпомагане е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

**Във връзка с проведеното изследване относно определяне степента на корупционния риск в териториалните административни подразделения на Агенцията за социално подпомагане и получените обобщени данни от попълнените въпросници от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните подразделения на агенцията за социално подпомагане, от директорите на *регионалните дирекции за социално подпомагане* се определят следните зони с повишен корупционен риск в административната структура през 2010 г.:**

1. Изолиране на корупционни практики и корупционни модели на поведение на служителите при изпълнение на служебните им задължения в административната структура.

2. Изолиране на ситуации, свързани с конфликт на интереси с преките ръководители или с подчинени служители от административната структура.

3. Изолиране на случай при предлагане на подкуп или оказване на натиск върху служители при разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете;

4. Провеждането на обучения, курсове, семинари и други за повишаване на професионалната квалификация – водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на обучителна форма.

5. Незаетите длъжности, изготвянето на предложение за назначаване от директора и самото назначаване на персонал в административна структура е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна схема при назначаване на служители в административната структура на Агенцията за социално подпомагане.

6. Работата на административната структура по осиновяванията.

7. Вписванията в регистрите за кандидат-осиновители и деца за осиновявания – процесът на осиновяване и следосиновителният период.

8. Въвеждане на ротационен принцип в състава на съвета по осиновяванията на председателя и неговите членове, което ще гарантира по-голяма прозрачността на процедурата.

9. Медийни изяви на ръководителите на административната структура, касаещи пряко дейността или по критични публикации.

10. Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура.

11. Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти, финансирани от европейските структурни фондове.



12. Въвеждане на адекватна система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция по преписките, срокове за приключването им и други – това е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна практика и злоупотреби в деловодната дейност на административната структура в агенцията.

13. Оперирането в административната структура с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация.

14. Съставянето на досиета за поети задължения или разходи над 10 000 лева.

15. Извършване на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор.

16. Закупуването на стоки или извършването на услуги от административна структура на стойност над 15 000 лева.

17. Спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки и представяне на три ценови оферти при извършване на счетоводните операции и доставките по тях.

### **МОНИТОРИНГ ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК В ДИРЕКЦИИТЕ “СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ”.**

Респондентите от целева група дирекции “Социално подпомагане” от териториалните структури в администрацията на Агенцията за социално подпомагане са изследвани стопроцентово през м. ноември 2010 г. при извършения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск.

Средното ниво на корупционния риск през 2010 г. в тази дейност на администрацията за агенцията е 106,65 точки – сравнително висока,

клоняща към средна степен в сравнение с получените данни през 2009 г. от изследването 97,5 точки – средна степен, клоняща към сравнително висока степен (съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в дирекциите “Социално подпомагане”). (Приложение № 4)

Получените по-високи резултати относно средното ниво на корупционния риск в Д “СП” през 2010 г. се дължат на получените отговори на новите 7 въпроса, обект на изследването, даващи по-пълна и обективна представа за нивото и зоните на корупционния риск в административната структура.

През 2010 г. 77 % от дирекциите “Социално подпомагане” в Агенцията за социално подпомагане са със сравнително висока степен на корупционен риск – това са Благоевград, Гоце Делчев, Петрич, Разлог, Сандански, Якоруда, Бургас, Карнобат, Поморие, Варна, Девня, Долни чифлик, Провадия, Велико Търново, Горна Оряховица, Елена, Павликени, Свищов, Видин, Белоградчик, Брегово, Димово, Кула, Враца, Бяла Слатина, Козлодуй, Мездра, Оряхово, Габрово, Севлиево, Добрич, Каварна, Кюстендил, Дупница, Бобошево, Бобов дол, Джебел, Крумовград, Ловеч, Луковит, Тетевен, Троян, Берковица, Лом, Монтана, Медковец, Чипровци, Батак, Велинград, Пазарджик, Пещера, Ракитово, Септември, Перник, Радомир, Трън, Долна митрополия, Никопол, Плевен, Асеновград, Карлово, Марица, Първомай, Раковски, Родопи, Стамболийски, Хисар, Разград, Кубрат, Самуил, Русе, Бяла, Ветово, Две могили, Алфатар, Силистра, Тутракан, Котел, Нова Загора, Сливен, Смолян, Девин, Ботевград, Елин Пелин, Етрополе, Ихтиман, Костинброд, Пирдоп, Правец, Самоков, Своге, Сливница, Стара Загора, Казанлък, Раднево, Чирпан, Омуртаг, Попово, Търговище, Ивайловград, Димитровград, Свиленград, Хасково, Харманли,

Шумен, Велики Преслав, Венец, Каолиново, Ямбол, София – град: Сердика, Лозенец, Възраждане, Красно село, Слатина и Люлин.

22 % от дирекциите са със средна степен на корупционен риск – това са Айтос, Руен, Созопол, Царево, Вълчи дол, Стражица, Генерал Тошево, Балчик, Тервел, Ардино, Кирково, Кърджали, Момчилград, Панагюрище, Белене, Кнежа, Червен бряг, Дулово, Златоград, Мадан, Мъглиж, Гурково, Гълабово, Тополовград, Нови пазар, Елхово, София – град: Врѣбница, Оборище и Младост.

1 % от Д“СП” в Агенцията за социално подпомагане са с висока степен на корупционен риск – това е Д“СП” – Пловдив.

През 2009 г. 37,1 % от дирекциите “Социално подпомагане” в Агенцията за социално подпомагане са със сравнително висока степен на корупционен риск – това са Благоевград, Петрич, Разлог, Сандански, Бургас, Варна, Вълчи дол, Долни чифлик, Велико Търново, Елена, Златарица, Павликени, Свищов, Видин, Димово, Бяла Слатина, Козлодуй, Мездра, Оряхово, Габрово, Добрич, Каварна, Кюстендил, Ловеч, Луковит, Берковица, Лом, Монтана, Батак, Велинград, Перник, Карлово, Пловдив, Раковски, Родопи, Разград, Русе, Силистра, Тутракан, Котел, Сливен, Смолян, Ботевград, Ихтиман, Пирдоп, Сливница, Стара Загора, Чирпан, Попово, Търговище, Димитровград, Хасково, Шумен, Ямбол, София – град: Възраждане и Люлин.

56,8 % от дирекциите са със средна степен на корупционен риск – това са: Гоце Делчев, Айтос, Карнобат, Поморие, Руен, Созопол, Царево, Провадия, Стражица, Горна Оряховица, Белоградчик, Кула, Враца, Севлиево, Генерал Тошево, Тервел, Ардино, Кирково, Крумовград, Кърджали, Момчилград, Бобов дол, Бобошево, Дупница, Тетевен, Троян, Медковец, Пазарджик, Пещера, Ракитово, Септември, Радомир, Трън,

Белене, Долна митрополия, Кнежа, Левски, Никопол, Плевен, Червен бряг, Асеновград, Първомай, Стамболийски, Хисар, Кубрат, Исперих, Лозница, Самуил, Бяла, Ветово, Две могили, Алфатар, Дулово, Нова Загора, Девин, Златоград, Мадан, Елин Пелин, Етрополе, Костинброд, Самоков, Своге, Казанлък, Мъглиж, Гурково, Раднево, Омуртаг, Ивайловград, Свиленград, Тополовград, Велики Преслав, Венец, Каолиново, Нови пазар, Елхово, София – град: Сердика, Лозница, Врѣбница, Красно село, Оборище, Слатина, Младост, а останалите 6,1 % са със сравнително ниска степен на корупционен риск – това са дирекциите в Якоруда, Девня, Брегово, Балчик, Джебел, Чипровци, Марица, Гълъбово, Харманли.

Обобщените данни от изследването за оценката на риска и степента на корупционния риск за дирекциите “Социално подпомагане” в Агенцията за социално подпомагане са представени в (Приложение № 5 и 6).

В сравнение с 2009 г. през 2010 г. се забелязва увеличение на дирекции “СП” със сравнително висока степен на корупционен риск от 38 % на 77 %, констатира се спад на дирекциите със средно ниво на корупционен риск от 56 % на 22 %, за сметка на това с 1% от дирекциите с висока степен на корупционен риск – Д“СП” – Пловдив.

На зададения въпрос през 2010 г. “Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители във вашата административна структура?” 94,6 % директорите на дирекциите за социално подпомагане отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция в административната структура, която управляват, 2,7 % от директори съобщават за постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в управляваната от тях административна структура (Д”СП” – Търговище,

Перник, Слатина и Раковски), едва 2,7 % от тях съобщават, че нямат информация за получени сигнали за корупция.

Получените отговори на този въпрос са съпоставими с отговорите от 2009 г. Директорите на дирекциите „Социално подпомагане” в 94,6 % от случаите отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция в административната структура, която управляват. За разлика от 2008 г. и 2009 г. през 2010 г. четири Д”СП” съобщават, че са постъпвали сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в изследваните териториални административни структури.

На въпроса “В управляваната от вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?” 94,6 % от директорите на Д”СП” отговарят, че в управляваната от тях структура не са установявани корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите, 0,7 % от директорите съобщават (Д”СП” – Раковски) за установяване на корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения, едва 4,7 % от тях не разполагат с такава информация.

При изпълнение на служебните си задължения 100 % от анкетираните директори не съобщават да са били в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени служители.

97,9 % от анкетираните директори на въпроса “Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във вашата административна структура?” отговарят, че не са били обект на корупционен натиск, а едва 2,1 % не разполагат с такава информация.

97,3 % от дирекциите „Социално подпомагане” участват в изпълнението на програми, дейности или проекти, от тях 91,2 % участват в между 1 и 3 проекта и 8,8 % участват в между 4 и 6 проекта.

91,9 % от директорите на Д”СП” споделят, че при ръководената от тях административна структура относно извършваната дейност не са участвали в медийни изяви за критични публикации през последните 12 месеца, 4,7 % от тях посочват, че са имали медийна изява по един път, 2,7 % от тях посочват, че са имали медийна изява между 2 и 5 пъти, а едва 0,7 % посочват, че са участвали в медийни изяви повече от 5 пъти.

Директорите на Д”СП” на въпроса “Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на вашата административна структура?” в 92% от случаите отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, 4 % от анкетираните отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са актуализирани (Д”СП” – Враца, Варна и Самоков), 4 % от директорите отговарят, че има утвърдени вътрешни правила само за някои от дейностите на администрацията – Д”СП” – Попово, Трън и Смолян.

С оглед получените данни от мониторинга относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административната структура се налага изводът, че в Д”СП” има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност и ограничават утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването.

На въпроса “Как оценявате състоянието на вътрешните контролни механизми във вашата административна структура?” директорите на дирекциите „Социално подпомагане” в 91,9 % от случаите дават отговор, че

вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата, 6 % смятат, че “вътрешният контрол не е на желаното ниво, но се взимат мерки за неговото подобрене (ДСП – Самоков, Стражица, Сливен, Златоград, Велики Преслав, Враца и Мездра), 1,4 % – че вътрешният контрол е само за някои от дейностите (Д’СП” – Разлог) и едва 0,7 % от анкетираните директори съобщават, че няма такива правила.

92,4 % от директорите на Д’СП” на въпроса “Как оценявате получаваната методическа помощ от регионалната дирекция за социално подпомагане?” отговарят, че методическата помощ е ефективна и достатъчна, 3,3 % споделят, че получаваната методическа помощ от РДСП не е достатъчна (Д’СП” – Сливен, Венец, Червен бряг, Омуртаг и Родопи), 1,35 % посочват, че не получават методическа помощ от съответната регионална дирекция – Д’СП” – Търговище и Пловдив, а 2,7 % от директорите не могат да преценят ефективна ли е получаваната методична помощ – Д’СП” – Котел, Брегово, Марица и Пещера.

На въпроса “Оказван ли е натиск или предлаган ли ви е подкуп, на вас или ваши служители, в управляваната административна структура при отпускане на социална помощ по различните нормативни основания?” 92,4% от анкетираните директори съобщават, че не им е оказван натиск и не им е предлаган подкуп при отпускане на социални помощи по различните нормативни основания, едва 7,6 % съобщават, че не разполагат с такава информация.

93,9 % от анкетираните директори на въпроса “Вие и вашите служители били ли сте обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС?” отговарят, че не са били обект на корупция от страна на фирмите

дистрибутори на МИПСПС, едва 6,1 % съобщават, че не разполагат с информация.

85,5 % от директорите на дирекциите „Социално подпомагане” изплащат месечните социални помощи по чл. 9 от ППЗСП по безкасов път чрез дебитни карти или Български пощи, 13,5 % от дирекциите изплащат по-малко от 10 % от начислените помощи на каса (ДСП – Велико Търново, Кнежа, Сливен, Ямбол, Гурково, Казанлък, Чирпан, Берковица, Лом, Монтана, Венец, Шумен, Ботевград, Враца, Мездра, Русе, Тутракан, Варна, Карнобат, Батак и Цар Калоян). Едва 0,7 % от дирекциите изплащат между 10 и 20 % от начислените помощи на каса (Д”СП” – Своге).

Въпреки малкия процент от дирекциите „Социално подпомагане”, плащащи социалните помощи по чл. 9 от ППЗСП на каса, съществува риск за утвърждаване на корупционни практики, създават се предпоставките за утвърждаване на корупционни схеми и отделянето на определен процент за служителя при изплащането на начислените суми.

На въпроса “Какъв процент от депонираните суми по всички видове нормативи изплащате по касов път?” 66,2 % от директорите на дирекции отговарят, че нямат такива, 30,4 % отговарят, че по-малко от 10 % изплащат на каса (Велико Търново, Свищов, Горна Оряховица, Павликени, Нова Загора, Ямбол, Смолян, Казанлък, Стара Загора, Берковица, Лом, Монтана, Шумен, Руен, Созопол, Търговище, Цар Калоян, Сердика, Възраждане, Ботевград, Ихтиман, Своге, Хасково, Петрич, Каварна, Оряхово, Мездра, Русе, Две могили, Бяла, Тутракан, Варна, Стамболийски, Родопи, Пловдив, Марица, Асеновград, Карнобат, Пазарджик, Панагюрище, Кюстендил, Дупница, Бобов дол, Бобошево, Габрово и Самуил), 0,7 % от директорите съобщават, че между 10 и 20 % изплащат на каса – Д”СП” – Лозенец, едва 2,7 % плащат над 20 % от



депонирани средства по касов път – Д”СП” – Карлово, Красно село и Ивайловград.

98,6 % от анкетирани директори на въпроса “Били ли сте обект на корупционен натиск или предлаган ли ви е подкуп при изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция?” съобщават, че не са били обект на корупционен натиск и не им е предлаган подкуп при изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция, едва 1,35 % от анкетирани отговарят, че не разполагат с такава информация.

На въпроса “Имате ли наблюдение за начина, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в Д”СП” към избор на доставчик на социална услуга?” 97,3 % от директорите отговарят, че на клиентите се предоставя пълна информация за доставчиците на услуги и възможност клиентът сам да направи избор, едва 2,7 % от анкетирани съобщават, че насочват клиента към няколко доставчици – Д”СП” – Лозенец, Дулово, Хасково и Оборище.

На въпроса “Има ли въведена във вашата административна структура система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция, включително за отбелязване на отговорните длъжностни лица, работещи по преписките, срокове за приключването им и др.?” директорите на Д”СП” в 93,9 % от случаите дават положителен отговор, че е въведена система за наблюдение на кореспонденцията, едва 6,1 % съобщават, че в дирекциите няма изградена система за наблюдение.

70,3 % от директорите на Д”СП” отговарят, че ръководената от тях административна структура оперира с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация, едва 29,8 % от тях отговарят, че не оперират с класифицирана информация.

18,2 % от дирекциите споделят, че в процеса на оценяване на кандидат-осиновители профилирано работи 1 социален работник, 25,7 % в процеса на оценяване работят 2 социални работници, в 13,5 % случаите работят повече от двама социални работници и 42,6 % отговарят, че всички служители в О”ЗД” работят с кандидат-осиновителите.

97,9 % от анкетираните посочват, че не им е оказван натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидат-осиновители, 2,1 % съобщават, че не разполагат с такава информация.

68,2 % от директорите на въпроса “Има ли въведена контролна процедура за спазване на работното време във вашата административна структура?” дават положителен отговор (под формата на внезапни проверки, форма 76, записване в тетрадки в началото и в края на работния ден, електронна система за регистрация и други), едва 31,8 % от тях считат, че в ръководената от тях административна структура не е въведена контролна процедура за спазване на работното време.

На 99,3 % в дирекциите „Социално подпомагане” се извършва предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор на първичните счетоводни документи, 0,7 % от анкетираните директори посочват, че се извършва предварителен контрол само при определени разходи – Д”СП” – Перник.

На въпроса “Спазени ли са изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти?” директорите на Д”СП” на 100% отговарят, че се спазват изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки.

С оглед получените данни от мониторинга относно извършването на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки

може да се направи изводът, че в дирекциите „Социално подпомагане” е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

В 36,5 % от дирекциите „Социално подпомагане” е издадена заповед за постоянно действаща комисия, даренията се приемат с приемно-предавателен протокол и се издава складова разписка, 60,8 % споделят, че за всяко получено дарение се регламентира редът за неговото получаване и раздаване, едва 2,7 % от директорите споделят, че получените дарения не се заскладяват, а директно се раздават (Д’СПГ – Ловеч, Луковит, Медковец и Балчик).

**Във връзка с проведеното изследване относно определяне степента на корупционния риск в териториалните административни подразделения на Агенцията за социално подпомагане и получените обобщени данни от попълнените въпросници от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните подразделения на агенцията за социално подпомагане, от директорите на дирекциите на дирекции за “Социално подпомагане” се определят следните зони с повишен корупционен риск в административната структура през 2009 г.:**

1. Изолиране на корупционни практики и корупционни модели на поведение на служителите при изпълнение на служебните им задължения в административната структура.

2. Изолиране на ситуации, свързани с конфликт на интереси с преките ръководители или с подчинени служители от административната структура.

3. Изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция.

4. Корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители в административната структура.

5. Обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС.

6. Изолиране на случай при предлагане на подкуп или оказване на натиск върху служители при разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете.

7. Работата на отдел “Закрила на детето” със съда по дела, касаещи предоставяне упражняване на родителски права, издръжка, имуществени дела и други – добре би било на всички социални работници от отдела да се разпределят случаи за изготвяне на доклади и становища, като за имуществените дела становищата да се изготвят само от юриста на дирекцията.

8. Начинът на получаване и разпределяне на хуманитарни помощи и дарения от административната структура – необходимо е да има ясен регламент за всяко получено дарение и за неговото получаване.

9. Оказване на натиск или предлагане н подкуп при отпускане на социални помощи по различните нормативни основания.

10. Изплащането на социалните помощи по касов път – плащането им по безкасов път ограничава директния контакт на длъжностните лица, изплащащи социалните помощи, с лицата на социално подпомагане и предпоставките за утвърждаване на корупционни схеми и отделянето на определен процент за служителя.

11. Отпускането на еднократни социални помощи от административната структура през годината.

12. Издаването на заповеди или предложения за настаняване на лица в специализирани институции или приемане за обслужване в социалните услуги в общността.

13. Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти.

14. Медийни изяви на ръководителите на административната структура, касаещи пряко дейността или по критични публикации.

15. Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура.

16. Въвеждане на ефективна оценка, вътрешни правила и контролни механизми в административна структура – вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата.

17. Регулярно получаване на методическа помощ от регионалните дирекция за социално подпомагане.

18. Висок професионализъм и компетентност на служителите в административна структура с оглед това, дали притежават необходимите знания и/или умения за ефективното изпълнение на заеманата от тях длъжност.

19. Провеждането на обучения, курсове, семинари и други за повишаване на професионалната квалификация – водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на обучителна фирма.

20. Назначаването от административна структура по НП „АХУ”, дейност „Личен асистент” – сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна практика при определяне правото на достъп и включване на лицата в програмата.

21. Начинът, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в Д”СП” към избор на доставчик на социалната услуга.

22. Процесът на оценяване на кандидат-осиновители от административната структура.

23. Незаеетите длъжности, изготвянето на предложение за назначаване от директора и самото назначаване на персонал в административната структура е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна схема при назначаване на служители в административната структура на Агенцията за социално подпомагане.

24. Въвеждане на адекватна система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция по преписките, срокове за приключването им и други – това е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна практика и злоупотреби в деловодната дейност на административната структура в агенцията.

25. Оперирането в административната структура с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация.

26. Съставянето на досиета за поети задължения или разходи над 10 000 лева.

27. Извършване на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор.

28. Закупуването на стоки или извършването на услуги от административната структура на стойност над 15 000 лева.

29. Спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки и представяне на три ценови оферти при извършване на счетоводните операции и доставките по тях.

**В резултат на получените данни от оценката на риска и определяне степента на корупцията в дирекциите “Социално подпомагане” могат да се анализират следните обобщени изводи:**

1. Средното ниво на корупционния риск през 2010 г. в тази дейност на администрацията за агенцията е 106,65 точки – сравнително висока, клоняща към средна степен, в сравнение с получените данни през 2009 г. от изследването 97,5 точки – средна степен, клоняща към сравнително висока степен (съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в дирекциите “Социално подпомагане”).

2. В сравнение с 2009 г. през 2010 г. се забелязва увеличение на дирекции “СП” със сравнително висока степен на корупционен риск – от 38% на 77 %, констатира се спад на дирекциите със средно ниво на корупционен риск от 56 % на 22 %, за сметка на това с 1 % от дирекциите с висока степен на корупционен риск – Д”СП” – Пловдив.

3. През 2009 г. 77 % от Дирекциите “Социално подпомагане” в Агенцията за социално подпомагане са със сравнително висока степен на корупционен риск, 22 % от дирекциите са със средна степен на корупционен риск, а 1 % – със висока степен на корупционен риск – Д”СП” – Пловдив.

4. Получените по-високи резултати относно средното ниво на корупционния риск в Д”СП” през 2010 г. се дължи на получените отговори на новите 7 въпроса – обект на изследването, даващи по-пълна и обективна представа за нивото и зоните на корупционния риск в административната структура.

5. На зададения въпрос през 2010 г. “Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители във вашата административна структура?” директорите на дирекциите “Социално подпомагане” в 94,6 % от случаите отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция в административната структура, която управляват, 2,7 % от директорите съобщават за постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в

управляваната от тях административна структура, едва 2,7 % от тях съобщават, че нямат информация за получени сигнали за корупция.

6. За разлика от 2008 г. и 2009 г., през 2010 г. четири Д"СП" – Търговище, Перник, Слатина и Раковски, съобщават, че са постъпвали сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в изследваните териториални административни структури.

7. На въпроса "В управляваната от вас административна структура през последните 12 месеца установявани ли са корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?" 0,7 % от директорите съобщават (Д"СП" – Раковски) за установяване на корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения.

8. При изпълнение на служебните си задължения 100 % от анкетиранияте директори не съобщават да са били в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени служители.

9. 97,9 % от анкетиранияте директори на въпроса "Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във вашата административна структура?" отговарят, че не са били обект на корупционен натиск, а едва 2,1 % не разполагат с такава информация.

10. 13,5 % от дирекциите изплащат по-малко от 10% от начислените помощи на каса (ДСП – Велико Търново, Кнежа, Сливен, Ямбол, Гурково, Казанлък, Чирпан, Берковица, Лом, Монтана, Венец, Шумен, Ботевград, Враца, Мездра, Русе, Тутракан, Варна, Карнобат, Батак и Цар Калоян). Едва 0,7 % от дирекциите изплащат между 10 и 20 % от начислените помощи на каса (Д"СП" – Своге).



11. 92,4 % от анкетиранияте директори съобщават, че не им е оказван натиск и не им е предлаган подкуп при отпускане на социални помощи по различните нормативни основания, едва 7,6 % съобщават, че не разполагат с такава информация.

12. 93,9 % от анкетиранияте директори на въпроса “Вие и вашите служители били ли сте обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС?” отговарят, че не са били обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори на МИПСПС.

13. Въпреки малкия процент от дирекциите „Социално подпомагане”, плащащи социалните помощи по чл. 9 от ППЗСП на каса, съществува риск за утвърждаване на корупционни практики, създават се предпоставките за утвърждаване на корупционни схеми и отделянето на определен процент за служителя при изплащането на начислените суми.

14. В дирекциите за социално подпомагане има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност и ограничават утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването на гражданите.

15. 92,4 % от директорите на Д’СП” на въпроса: “Как оценявате получаваната методическа помощ от регионалната дирекция за социално подпомагане?” отговарят, че методическата помощ е ефективна и достатъчна, 3,3 % споделят, че получаваната методическа помощ от РДСП не е достатъчна – Д’СП” – Сливен, Венец, Червен бряг, Омуртаг и Родопи, 1,35 % посочват, че не получават методическа помощ от съответната регионална дирекция – Д’СП” – Търговище и Пловдив, а 2,7 % от директорите не могат да преценят ефективна

ли е получаваната методична помощ – Д”СП” – Котел, Брегово, Марица и Пещера.

16. 98,6 % от анкетиранияте директори на въпроса “Били ли сте обект на корупционен натиск или предлаган ли ви е подкуп при изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция?” съобщават, че не са били обект на корупционен натиск и не им е предлаган подкуп при изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция.

17. 97,9 % от анкетиранияте посочват, че не им е оказван натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидат осиновители.

18. С оглед получените данни от мониторинга относно извършването на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки може да се направи изводът, че в дирекциите за социално подпомагане е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

**Във връзка с проведеното изследване относно определяне степента на корупционния риск в териториалните административни поделения на Агенцията за социално подпомагане и получените обобщени данни от попълнените въпросници от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните поделения на агенцията за социално подпомагане, от директорите на дирекциите за “Социално подпомагане” се определят следните зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2009 г.:**

1. Изолиране на корупционни практики и корупционни модели на поведение на служителите при изпълнение на служебните им задължения в административната структура.
2. Изолиране на ситуации, свързани с конфликт на интереси с преките ръководители или с подчинени служители от административната структура.
3. Изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция.
4. Корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители в административна структура.
5. Обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС.
6. Изолиране на случай при предлагане на подкуп или оказване на натиск върху служители при разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете.
7. Оказване на натиск или предлагане на подкуп при отпускане на социални помощи по различните нормативни основания.
8. Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти.
9. Медийни изяви на ръководителите на административната структура.
10. Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административната структура.
11. Назначаването от административна структура по НП „АХУ”, дейност „Личен асистент”.
12. Изплащането на социалните помощи по касов път.
13. Отпускането на еднократни социални помощи.

14. Издаването на заповеди или предложения за настаняване на лица в специализирани институции или приемане за обслужване в социалните услуги в общността.

15. Начинът, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в Д"СП" към избор на доставчик на социалната услуга.

16. Процесът на оценяване на кандидат-осиноводители от административната структура.

17. Работата на отдел "Закрила на детето" със съда по дела, касаещи предоставяне упражняване на родителски права, издръжка, имуществени дела и други.

18. Начинът на получаване и разпределяне на хуманитарни помощи и дарения от административната структура.

19. Провеждането на обучения, курсове, семинари, които водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на обучителна фирма.

20. Незаетите длъжности, изготвянето на предложение за назначаване от директора е сериозна предпоставка за утвърждаване на корупционна схема при назначаване на служители в административната структура на Агенцията за социално подпомагане.

21. Вписванията в регистрите за кандидат-осиноводители и деца за осиновявания.

22. Въвеждане на ротационен принцип в състава на съвета по осиновяванията.

23. Въвеждане на адекватна система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция.

24. Оперирането в административната структура с класифицирана информация.

25. Извършване на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор.

26. Закупуването на стоки или извършването на услуги от административната структура на стойност над определената сума по закон.

27. Спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки.

28. Спазване на изискванията за получаване, съхранение и разпределение на получени помощи и дарения.

**В резултат на получените данни от IV мониторинг извършеният преглед и анализ при изготвяне на оценката и превенцията на корупционния риск през 2010 г. в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане – регионални дирекции за социално подпомагане и дирекции “Социално подпомагане”, ни насочва към следните по-важни изводи:**

1. Степента на корупционния риск за териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане – регионални дирекции за социално подпомагане е на средно ниво, а за дирекциите “Социално подпомагане” се определя на средно високо ниво.

2. Получените по-високи резултати относно средното ниво на корупционния риск в Д”СП” през 2010 г. се дължи на получените отговори на новите 7 въпроса – обект на изследването, даващи по-пълна и обективна представа за нивото и зоните на корупционния риск в административната структура.

3. На основание чл. 5, ал. 1, т. 6, и чл. 26 от Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане относно мерките за

противодействие и борба с корупцията изпълнителния директор на АСП е утвърдил “Вътрешни правила за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция и конфликт на интереси”, постъпили в Агенцията за социално подпомагане.

4. С утвърждаването на тези правила за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция и конфликт на интереси в Агенцията за социално подпомагане са определени условията и редът за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция или конфликт на интереси на граждани и юридически лица, приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция или конфликт на интереси на служители на АСП, процедурата за разглеждане на сигнали за корупция или конфликт на интереси, водене на регистър за постъпили сигнали за корупция или конфликт на интереси.

5. Във връзка с извършения преглед и анализ на получените данни от мониторинга за оценка и превенция на корупционния риск в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане корупционният риск в дирекциите “Социално подпомагане” е по-висок в сравнение с регионалните дирекции за социално подпомагане.

6. В регионалните дирекции за социално подпомагане и в дирекциите „Социално подпомагане” е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

7. В регионалните дирекции за социално подпомагане и в дирекциите „Социално подпомагане” има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност и ограничават утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването на гражданите.

8. Определени са зоните с повишен корупционен риск през 2010 г. в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане с оглед осъществяване на превенция и ограничаване на корупционните схеми и практики.

9. Прецизното спазване на последователността и обхвата на предложените седем етапа на практическото приложение на методката за анализ и оценка на корупционния риск в държавната администрация при извършване на мониторинг и превенция е гаранция за постигане на желаните резултати и ефекти в помощ на съответния държавен орган.

Антикорупционната политика в тази сфера ще бъде насочена към създаването на гаранции за прозрачност и отчетност в дейността на държавната администрация на централно и местно ниво, регламентиране на ясни и ефективни правила за взаимодействие между гражданите и служителите в администрацията и увеличаване на прозрачността при вземането на решения на управленско ниво.

В хода на реформата в държавната администрация бяха въведени редица механизми за отчетност и добро управление. Необходимо е обаче предприемането на по-нататъшни мерки за подобряване на резултатите от дейността на различните администрации за постигане на прозрачност и откритост в организацията на тяхната работа.

**С оглед подобряване работата на териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане и ограничаване на зоните с повишен корупционен риск могат да се предприемат следните мерки за ограничаване степента на риска:**

1. Утвърждаване на институциите омбудсман и местни обществени съвети като ефективни механизми за подобряване работата на администрацията.

2. Мониторинг, превенция и противодействие на корупцията: инициране на законодателни промени за усъвършенстване на правната им рамка, осигуряване на подходящи материално-технически условия за осъществяване на тяхната дейност и въвеждане на вътрешноадминистративни процедури за оказване на съдействие и съобразяване с отправяните от администрацията препоръки. Превенцията в борбата с корупцията е непрекъснат положителен процес, докато мониторингът се извършва периодично през определен период от време, а неговите данни служат за основа в осъществяваната превенция от администрацията.

3. Ускоряване на процеса по откриване на приемни за обслужване на гражданите и предоставяне на услуги „на едно гише” с акцент върху стандартите за обслужване и каналите за комуникация и обратна връзка с клиентите.

4. Засилване ефективността на хоризонталния контрол върху работата на административните структури чрез въвеждане на централизирани информационни системи.

5. Постигане на единност и прозрачност в прилагането на процедурата по назначаване на служителите в администрацията, както и на отговорност за нейното неспазване, с цел да се стимулира конкуренцията, основана на професионални качества, и да не се допуска назначаването на служители по политически, личен, родов, приятелски или по друг нелегитимен белег.



6. Мобилност и ротация на служителите в особено чувствителните към корупционен натиск звена – социалните работници в отдел “Закрила на детето” и отделите “Социална закрила”.

7. Оптимизиране на процедурите за оценяване и професионално развитие и на конкурсите за вътрешен подбор, както и превръщане на механизмите на атестиране в реално действащ инструмент, който да гарантира високия професионализъм на държавните служители; засилване на антикорупционните „филтри” в подбора и текущото оценяване и антикорупционната насоченост на професионалното обучение.

8. Оптимизиране на системата за допълнително материално стимулиране в посока на по-ясното ѝ регламентиране и намаляване на елементите на субективизъм, преместването на акцента от стимулиране на административната принуда към стимулиране на управлението на доброволното изпълнение на задълженията и по-ясното ѝ обвързване със системата за индивидуално текущо оценяване.

9. Укрепване капацитета на инспекторатите за разкриване и предотвратяване на случаи на корупция, конфликт на интереси и други нарушения на служебните задължения, включително чрез предвиждането на възможност инспекторатите да извършват проверки по молби, жалби и сигнали на граждани, и въвеждане на механизми за мониторинг и анализ на тяхната дейност с оглед разработването на обща методика на инспекционната дейност.

10. Въвеждане на по-детайлни правила за личното поведение на служителите, както и за разкриване нарушения на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация и санкционирането им.

11. Създаване на адекватна система на защита за лицата, които добросъвестно уведомяват за съмнения за корупция в публичната

администрация, и въвеждане на обучение на държавните служители за уведомяване при такива съмнения.

12. Обучение по проблемите на корупцията, конфликтите на интереси и професионалната етика за всички служители в администрацията.

13. Повишаване отчетността на администрацията пред обществото, включително чрез механизмите и процедурите за предоставяне на достъп до обществена информация, електронен регистър за подадени жалби и сигнали и електронна система за обратна връзка.

14. Усъвършенстване правната уредба на държавната служба и засилване ефективността на контрола върху работата на административните структури по прилагането ѝ.

Проблемът за корупцията фокусира множество проблеми, които изпълват съдържанието на стратегията за успешен преход към работеща и ефективна пазарна икономика.

Необходима е промяна в модела на мислене и поведение на гражданите относно констатацията, че корупцията е част от самото управление и не може да бъде преодоляна.

Успехът в борбата с корупцията ще се третира и като очевиден белег за достигане на определени международни стандарти в развитието на страната. Като цяло този успех трябва да даде гаранции за управляемост на процесите и ефективен граждански контрол върху институциите в България.

В никакъв случай не бива да се допуска прилагане на насилствени мерки в борбата с корупцията, тъй като рискът е огромен, процесът е обратим, а бумерангът се връща обратно в изходно положение.

Реален ефект може да има само когато законът се прилага последователно. Затова е необходима обществена воля, антикорупционна

нагласа, обединяване на усилията на гражданското общество – граждани, неправителствени организации, държавни и общински структури.

Все пак трябва да кажем, че битката с корупцията никога не е окончателно спечелена. Тя трябва да е непрекъснат процес, в който да се включат държавата и другите обществени структури, цялото гражданско общество, с конкретни инициативи, и да доведе до нетърпимост към явлението и ограничаване на случаите на корупция.

В законодателството ни липсват достатъчно ясни и твърди ограничения за властта на служителите в публичната администрация, не са уредени детайлно техните задължения, не са поставени изисквания за безпристрастност и последователност при вземането на решения. Все още липсват добре развити правни механизми за контрол на такива решения.

Въвеждането в законодателството на мерки може ефикасно да доведе до такива условия в работата на държавната и общинската администрация, които да ограничат до минимум проявите на корупция.

За ефективно противодействие на корупцията не са достатъчни само институционалните мерки. Необходимо е създаването на нов тип политическа и икономическа култура на нетърпимост към нея, а това е невъзможно без съвместните усилия на всички държавни институции, медиите, неправителствените организации и гражданите. Трябва да съществуват ясни граници на допустимо и недопустимо поведение, механизми, които ще създадат неблагоприятна за развитие на корупцията институционална и правна среда и обществена осведоменост за последиците от корупцията и причините за нейното съществуване.

Пред българското общество на този етап стои отворен въпросът за изготвяне оценка на корупционния риск и предприемане на адекватни мерки в звената с висока степен на риск. Необходимо е да насочим усилията си в

битката срещу корупцията в публичната администрация към нейното ограничаване, а не към ликвидирането ѝ, тъй като ще бъдем обречени на провал.

В заключение можем да кажем, че в Агенцията за социално подпомагане, и в частност в нейните административни структури с териториален обхват – РДСП и дирекциите “СП”, във връзка с изпълнението на стратегията за прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията, са структурирани вътрешни правила за работа в администрацията, конкретизирани са приоритетните области за превенция и противодействие на корупцията, което е една добра предпоставка за запазване на нивото на корупционен риск в административните структури, ръководени от Агенцията.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
АГЕНЦИЯ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

---

ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК В АГЕНЦИЯТА  
ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ  
(РЕГИОНАЛНИ ДИРЕКЦИИ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ)

1. Пълно наименование на административното звено:

2. Данни за контакт:

а) име, фамилия:.....

б) длъжност .....

в) служебен телефон:.....

г) мобилен телефон:.....

д) e-mail: .....

3. Каква е числеността на ръководената от Вас административна структура...

4. Ръководената от Вас административна структура предвидена ли е да участва в изпълнението на програми, дейности или проекти (ако отговорът е “д”, отговорете на следващия въпрос)?

а) да;

б) не;

в) не разполагам с информация.

5. В колко проекта е предвидено да вземе участие ръководената от Вас административна структура?

а) между 1 и 3;

- б) между 4 и 6;
- в) между 7 и 10.

6. Дейността на ръководената от Вас административна структура намирала ли е медийни изяви за критични публикации през последните 12 месеца?

- а) не;
- б) да, веднъж;
- в) да, между 2 и 5 пъти;
- г) да, повече от 5 пъти.

7. Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на Вашата административна структура?

- а) да, има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура;
- б) да, има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са актуализирани;
- в) има само за някои от дейностите;
- г) не, няма такива правила.

8. Как оценявате състоянието на вътрешните контролни механизми във Вашата административна структура?

- а) вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата;
- б) вътрешният контрол не е на желаното ниво, но се взимат мерки за неговото подобрене;
- в) разчитам основно на външен контрол, извършван периодично;
- г) не мога да преценя.

9. Как оценявате компетентността на служителите в ръководената от Вас административна структура?

а) всички служители притежават необходимите знания и умения да изпълняват ефективно задълженията си;

б) всички служители притежават необходимите знания и умения, но понякога отделни лица не изпълняват достатъчно ефективно задълженията си;

в) някои от служителите не притежават необходимите знания и/или умения за ефективното изпълнение на заеманата от тях длъжност.

10. Провеждат ли се обучения (курсове, семинари и др.) за повишаване на професионалната квалификация във Вашата административна структура?

а) да, всички служители преминават повече от веднъж годишно съответни обучения;

б) да, всички служители преминават поне веднъж годишно съответни обучения;

в) само служителите, които имат необходимост, преминават съответно обучение;

г) през последните 12 месеца никой от служителите не е участвал в специализирани обучения.

11. В управляваната от Вас административна структура през последните 12 месеца установявани ли са корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, посочете вида);

б) не;

в) не разполагам с информация.

12. При изпълнение на служебните Ви задължения в ръководената от Вас административна структура, били ли сте в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени Ваши служители?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, посочете вида на конфликта);

б) не;

в) не разполагам с информация.

13. Има ли незаети длъжности в ръководената от Вас административна структура?

а) не;

б) да, между 2 и 5;

в) да, над 5.

14. Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във Вашата административна структура?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);

б) не;

в) не разполагам с информация.

15. Какъв е броят на вписаните деца в регистъра за пълно осиновяване?

а) от 100 до 200;

б) от 200 до 300;

в) от 300 до 400;

г) над 400.

16. Какво е процентното съотношение между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване?

а) до 10 %;

б) от 10 до 20 %;



в) от 20 до 50 %;

г) над 50 %.

17. При провеждане на заседанията на Съвета по осиновяванията предлаган ли Ви е подкуп или оказван ли е натиск върху Вас и от кого за разглеждане на определено дете или определени кандидат-осиновители, желаещи да осиновят дете?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);

б) не;

в) не разполагам с информация.

18. Считате ли за необходимо съставът на членовете на Съвета по осиновяване да бъде променян периодично?

а) да, това би гарантирало по-голяма прозрачността на процедурата;

б) не, тъй като е необходим голям период от време, за да успеят да се сработят и да се запознаят с особеностите на процеса.

19. Има ли през последните 12 месеца напуснали служители във Вашата административна структура поради съкращения в щата, по взаимно съгласие или по инициатива на служителя?

а) не;

б) да, един;

в) да, между 2 и 5;

г) да, между 5 и 10.

20. Има ли през последните 12 месеца наложени дисциплинарни наказания на служители в ръководената от Вас административна структура?

а) не;

б) да, едно;

в) да, между 2 и 5;

г) да, между 5 и 10.

21. Имат ли всички служители разработени, утвърдени и връчени длъжностни характеристики?

а) да, всички имат утвърдени и връчени актуални длъжностни характеристики;

б) всички служители имат длъжностни характеристики, но някои не са актуализирани;

в) някои служители нямат връчени длъжностни характеристики, въпреки че такива са разработени и утвърдени;

г) длъжностните характеристики на някои служители още не са разработени и/или утвърдени.

22. Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения (корупция) от служители във Вашата административна структура?

а) да;

б) не;

в) нямам информация.

23. Има ли въведена във Вашата административна структура система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция, включително за отбелязване на отговорните длъжностни лица, работещи по преписките, срокове за приключването им и др.?

а) да;

б) не.

24. Оперира ли Вашата структура с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация?

а) да;

б) не.

25. Има ли въведена контролна процедура за спазване на работното време във Вашата административна структура?

- а) да (посочете какви);
- б) не.

26. Колко командировки в страната са били осъществени от служителите от Вашата административна структура от началото на годината?

- а) между 1 и 5;
- б) между 5 и 10;
- в) повече от 10.

27. Има ли намаление през последните 12 месеца в числеността на служителите, работещи във Вашата административна структура?

- а) няма промени в числеността;
- б) минимални, до 5 % от служителите;
- в) средни, до 15 % от служителите;
- г) значителни, над 15 % от служителите.

28. Изпращали ли сте през предходната година предложения до ръководството за подобряване на дейността на Вашата структура?

- а) да, изпращани са;
- б) не, не са изпращани;
- в) нямам информация.

29. Изпращани ли са през последните 12 месеца обяснения, становища, доклади до ръководството във връзка с допуснати пропуски и грешки в дейността на Вашата административна структура?

- а) не;
- б) да, от 1 до 5 пъти;
- в) да, повече от 5 пъти;

г) да, повече от 10 пъти.

30. Съставят ли се досиета за поети задължения или разходи над 10 000 лв.?

а) да;

б) не;

в) не за всички поети задължения или разходи над 10 000 лв.

31. Извършва ли се предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор?

а) да;

б) не;

в) само при определени разходи.

32. Закупувани ли са стоки (извършвани ли са услуги) от Вашата административна структура на стойност над 15 000 лв.?

а) да;

б) не.

33. Спазени ли са изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти?

а) да;

б) не.

...../20..... г.

ПОДПИС:

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
АГЕНЦИЯ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

---

ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК В АГЕНЦИЯТА  
ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ  
(ДИРЕКЦИИ „СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ”)

1. Пълно наименование на административното звено:

.....

2. Данни за контакт:

а) име, фамилия:.....

б) длъжност .....

в) служебен телефон:.....

г) мобилен телефон:.....

д) e-mail: .....

3. Каква е числеността на персонала на ръководената от Вас административна структура?....., в т.ч. социални работници.....

4. Има ли необходимост от допълнителна численост на персонала в ръководената от Вас административна структура?

а) да, между 1 и 3;

б) да, между 4 и 6;

в) да, между 7 и 10;

г) няма.

5. Ръководената от Вас административна структура предвидена ли е да участва в изпълнението на програми, дейности или проекти (ако отговорът е “да”, отговорете на въпрос № 6)?

- а) да;
- б) не;
- в) не разполагам с информация.

6. В колко проекта е предвидено да вземе участие ръководената от Вас административна структура?

- а) между 1 и 3;
- б) между 4 и 6;
- в) между 7 и 10.

7. Дейността на ръководената от Вас административна структура намирала ли е медийни изяви за критични публикации през последните 12 месеца?

- а) не;
- б) да, веднъж;
- в) да, между 2 и 5 пъти;
- г) да, повече от 5 пъти.

8 Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на Вашата административна структура?

- а) да има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура;
- б) да, има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са актуализирани;
- в) има само за някои от дейностите;
- г) не, няма такива правила.

9. Как оценявате състоянието на вътрешните контролни механизми във Вашата административна структура?

- а) вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата;

б) вътрешният контрол не е на желаното ниво, но се взимат мерки за неговото подобрене;

в) разчитам основно на външен контрол, извършван периодично;

г) не мога да преценя.

10. Как оценявате получаваната методическа помощ от регионалната дирекция за социално подпомагане?

а) методическата помощ е ефективна и достатъчна;

б) методическата помощ не е достатъчна;

в) не получаваме методическа помощ;

г) не мога да преценя.

11. Как оценявате компетентността на служителите в ръководената от Вас административна структура?

а) всички служители притежават необходимите знания и умения да изпълняват ефективно задълженията си;

б) всички служители притежават необходимите знания и умения, но понякога отделни лица не изпълняват достатъчно ефективно задълженията си;

в) някои от служителите не притежават необходимите знания и/или умения за ефективното изпълнение на заеманата от тях длъжност.

12. Провеждат ли се обучения (курсове, семинари и др.) за повишаване на професионалната квалификация във Вашата административна структура?

а) да, всички служители преминават повече от веднъж годишно съответни обучения;

б) да, всички служители преминават поне веднъж годишно съответни обучения;

в) само служителите, които имат необходимост, преминават съответно обучение;

г) през последните 12 месеца никой от служителите не е участвал в специализирани обучения.

13. В управляваната от Вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са корупционни практики и корупционни модели на поведение при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, посочете вида);

б) не;

в) не разполагам с информация.

14. При изпълнение на служебните Ви задължения в ръководената от Вас административна структура били ли сте в ситуация на конфликт на интереси с преките си ръководители или с подчинени Ваши служители?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, посочете вида на конфликта);

б) не;

в) не разполагам с информация.

15. Има ли незаети длъжности в ръководената от Вас административна структура?

а) не;

б) да, между 2 и 5;

в) да, над 5.

16. Били ли сте обект на корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители във Вашата административна структура?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);

б) не;



в) не разполагам с информация.

17. Колко лица са назначени от Вашата административна структура през изминалата година по НП „АХУ”, дейност „Личен асистент”?

а) по-малко от 20;

б) между 20 и 50;

в) между 50 и 100;

г) над 100.

18. Оказван ли е натиск или предлаган ли Ви е подкуп, на Вас или Ваши служители в управляваната административна структура при отпускане на социална помощ по различните нормативни основания?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);

б) не;

в) не разполагам с информация;

19. Вие и Вашите служители били ли сте обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, посочете вида);

б) не;

в) не разполагам с информация;

20. Какъв процент от месечните социални помощи по чл. 9 от ППЗСП са изплащани по касов път?

а) няма такива;

б) по-малко от 10 %;

в) между 10 и 20 %;

г) над 20 %.

21. Какъв процент от депонираните суми по всички видове нормативи изплащате по касов път?

- а) няма такива;
- б) по-малко от 10 %;
- в) между 10 и 20 %;
- г) над 20 %.

22. Колко лица са подпомагани с еднократни социални помощи през изминалата година от Вашата административна структура?

- а) по-малко от 20;
- б) между 20 и 50;
- в) над 50.

23. Били ли сте обект на корупционен натиск или предлаган ли Ви е подкуп при изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция?

- а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);
- б) не;
- в) не разполагам с информация.

24. Колко заповеди (предложения) са издадени от Вашата административна структура през изминалата година за настаняване на лица в специализирани институции или приемане за обслужване в социалните услуги в общността?

- а) по-малко от 5;
- б) между 5 и 10;
- в) над 10.

25. Има ли през последните 12 месеца наложени дисциплинарни наказания на служители в ръководената от Вас административна структура?

- а) не;
- б) да, едно;
- в) да, между 2 и 5;

г) да, между 5 и 10.

26. Имат ли всички служители разработени, утвърдени и връчени длъжностни характеристики?

а) да, всички имат утвърдени и връчени актуални длъжностни характеристики;

б) всички служители имат длъжностни характеристики, но някои не са актуализирани;

в) някои служители нямат връчени длъжностни характеристики, въпреки че такива са разработени и утвърдени;

г) длъжностните характеристики на някои служители още не са разработени и/или утвърдени.

27. Има ли през последната година сигнали за корупция или измама, както и постъпили оплаквания от външни лица за извършени нарушения (корупция) от служители във Вашата административна структура?

а) да;

б) не;

в) нямам информация.

28. Има ли въведена във Вашата административна структура система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция, включително за отбелязване на отговорните длъжностни лица, работещи по преписките, срокове за приключването им и др.?

а) да;

б) не.

29. Какъв програмен продукт за социално подпомагане използвате?

а) Варна;

б) Сливен;

в) Булсисст;

г) собствен.

30. Всички помощи ли се обработват автоматично с използвания продукт?

а) да;

б) не (посочете кои).

31. Поддържате ли обединена база данни на ниво Д"СП" за лицата и семействата, обект на социално подпомагане?

а) да;

б) не;

32. През какъв период от време се извършва архивиране на базите данни?

а) шестмесечен;

б) тримесечен;

в) ежемесечен.

33. Оперира ли Вашата структура с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация?

а) да;

б) не.

34. Колко социални работници участват в процеса на оценяване на кандидат-осиновители?

а) с кандидат-осиновители профилирано работи 1 социален работник;

б) в процеса на оценяване участие вземат 2 социални работници;

в) повече от двама социални работници;

г) всички служители в О"ЗД" работят с кандидат-осиновители.

35. Оказван ли е натиск върху Вас или Ваши служители при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидат-осиновители?

а) да (ако отговорът е положителен, моля, опишете);

б) не;

в) не разполагам с информация.

36. Каква е организацията на О”ЗД” при работата му със съда по дела, касаещи предоставяне упражняване на родителски права, издръжка, имуществени дела и др.?

а) клиентите се обслужват от един социален работник, който е профилиран за работа със съда;

б) на всички социални работници се разпределят случаи за изготвяне на доклади и становища;

в) на всички социални работници се разпределят случаи за изготвяне на доклади и становища, като за имуществените дела становищата се изготвят само от юриста на дирекцията.

37. Имате ли наблюдение за начина, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в Д”СП” към избор на доставчик на социална услуга?

а) предоставя се пълна информация за доставчиците на услуги и възможност клиентът сам да направи избор;

б) насочвате клиента към няколко доставчици;

в) насочвате клиента към един доставчик;

г) нямам информация.

38. Има ли въведена контролна процедура за спазване на работното време във Вашата административна структура?

а) да (посочете какви);

б) не.

39. Колко командировки в страната са били осъществени от служителите от Вашата административна структура от началото на годината?

- а) между 1 и 5;
- б) между 5 и 10;
- в) повече от 10.

40. Има ли промяна през последните 12 месеца в числеността на служителите, работещи във Вашата административна структура?

- а) няма промени в числеността;
- б) минимални, до 5 % от служителите;
- в) средни, до 15 % от служителите;
- г) значителни, над 15 % от служителите.

41. Изпращали ли сте през предходната година предложения до ръководството за подобряване на дейността на Вашата структура?

- а) да, изпращани са;
- б) не, не са изпращани;
- в) нямам информация.

42. Изпращани ли са през последните 12 месеца обяснения, становища, доклади до ръководството във връзка с допуснати пропуски и грешки в дейността на Вашата административна структура?

- а) не ;
- б) да, от 1 до 5 пъти;
- в) да, повече от 5 пъти;
- г) да, повече от 10 пъти.

43. Съставят ли се досиета за поети задължения или разходи над 10 000 лв?

- а) да;
- б) не;
- в) не за всички поети задължения или разходи над 10 000лв.

44. Извършва ли се предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролър?

- а) да;
- б) не;
- в) само при определени разходи.

45. Закупувани ли са стоки (извършвани ли са услуги) от Вашата административна структура на стойност над 15 000 лв.?

- а) да;
- б) не.

46. Спазени ли са изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти?

- а) да;
- б) не.

47. Какъв е начинът на получаване и разпределяне на хуманитарни помощи и дарения?

- а) издадена е заповед за постоянно действаща комисия, даренията се приемат с приемно-предавателен протокол и се издава складова разписка;
- б) за всяко получено дарение се регламентира редът за неговото получаване;
- в) получените дарения не се заскладяват, а директно се раздават.

...../20..... г.

ПОДПИС:

Приложение № 3

МЕТОДИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ТЕЖЕСТТА НА  
КОРУПЦИОННИЯ РИСК В РЕГИОНАЛНИТЕ ДИРЕКЦИИ ЗА  
СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Всеки отговор на въпрос от въпросника има определена тежест, която се измерва в точки от 1 до 10. С 1 се оценяват отговорите с по-ниска степен на корупционен риск, а с 10 – отговорите, които са с по-висока степен на корупционен риск. Цялостната оценка на риска в дадена административна структура се получава след сумирането на точките по отделните въпроси. В зависимост от това административните структури се разделят на 5 типа – с ниска степен, със сравнително ниска, със средна, със сравнително висока и с висока степен на корупционен риск. Определянето на броя точки, който носи всеки отговор, се извършва по таблицата. Въпроси 1, 2 и 3 не носят точки. Те дават информация за конкретната административна структура, за която въпросникът се отнася.

Въпрос №	а	б	в	г
4	8	1	5	-
5	3	6	9	-
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	1	2	8	6
9	1	3	5	-
10	1	2	3	4
11	10	1	5	-
12	10	1	5	.
13	1	4	8	-
14	10	1	5	-



15	1	3	6	9
16	1	4	6	8
17	10	1	5	-
18		4	-	-
19	1	3	6	9
20	1	2	4	6
21	1	2	3	4
22	10	1	5	-
23	1	5	-	-
24	5	1	-	-
25	1	4	-	-
26	1	3	6	-
27	1	3	6	9
28	3	1	4	-
29	1	3	6	9
30	1	8	3	-
31	1	8	3	-
32	5	1	-	-
33	1	8	-	-

Ако общият брой точки на административната структура е до 40, степента на корупционния риск в същата е ниска.

Ако общият брой точки на административната структура е от 41 до 60, степента на корупционния риск в същата е сравнително ниска.

Ако общият брой точки на административната структура е от 61 до 80, степента на корупционния риск в същата е средна.

Ако общият брой точки на административната структура е от 81 до 100, степента на корупционния риск в същата е сравнително висока.

Ако общият брой точки на административната структура е над 100, степента на корупционния риск в същата е висока.

**МЕТОДИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ТЕЖЕСТТА НА  
КОРУПЦИОННИЯ РИСК В ДИРЕКЦИИТЕ „СОЦИАЛНО  
ПОДПОМАГАНЕ”**

Всеки отговор на въпрос от въпросника има определена тежест, която се измерва в точки от 1 до 10. С 1 се оценяват отговорите, които определят по-ниска степен на корупционен риск, а с 10 – отговорите, които определят по-висока степен на корупционен риск. Цялостната оценка на риска в дадена административна структура се получава след сумирането на точките по отделните въпроси. В зависимост от това административните структури се разделят на 5 типа – с ниска степен, със сравнително ниска, със средна, със сравнително висока и с висока степен на корупционен риск. Определянето на броя точки, който носи всеки отговор, се извършва по таблицата. Въпроси 1, 2 и 3 не носят точки. Те дават информация за конкретната административна структура, за която въпросникът се отнася.

Въпрос №	а	б	в	г
4	2	3	4	1
5	8	1	5	-
6	3	6	9	-
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	8	6
10	1	2	4	3
11	1	3	5	-
12	1	2	3	4
13	10	1	5	-
14	10	1	5	-

15	1	4	8	-
16	10	1	5	-
17	1	3	6	9
18	10	1	5	-
19	10	1	5	-
20	1	2	4	8
21	1	2	4	8
22	1	4	8	-
23	10	1	5	-
24	1	4	8	-
25	1	2	4	6
26	1	2	3	4
27	10	1	5	-
28	1	5	-	-
29	4	4	1	8
30	2	10	-	-
31	1	6	-	-
32	8	5	2	-
33	5	1	-	-
34	8	6	4	2
35	8	4	6	-
36	2	4	6	8
37	10	1	5	-
38	1	4	-	-
39	1	3	6	-
40	1	3	6	9
41	3	1	4	-
42	1	3	6	9
43	1	8	3	-
44	1	8	3	-
45	5	1	-	-
46	1	8	-	-
47	2	4	8	-

Ако общият брой точки на административната структура е до 60, степента на корупционния риск в същата е ниска.

Ако общият брой точки на административната структура е от 61 до 80, степента на корупционния риск в същата е сравнително ниска.

Ако общият брой точки на административната структура е от 81 до 100, степента на корупционния риск в същата е средна.

Ако общият брой точки на административната структура е от 101 до 150, степента на корупционния риск в същата е сравнително висока

Ако общият брой точки на административната структура е над 150, степента на корупционния риск в същата е висока.

ОЦЕНКА НА РИСКА В РЕГИОНАЛНИТЕ ДИРЕКЦИИ  
ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ И ДИРЕКЦИИТЕ ЗА СОЦИАЛНО  
ПОДПОМАГАНЕ В АГЕНЦИЯТА ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ  
ЗА 2010 г.

Резултати от въпросниците за корупция в РДСП и Д"СП"				
№	РДСП и Д"СП"	Забележка	Точки	Степен на риска
	РДСП – Благоевград		64	Средна степен
1	Благоевград		123	Сравнително висока степен
2	Гоце Делчев		110	Сравнително висока степен
3	Петрич		107	Сравнително висока степен
4	Разлог		123	Сравнително висока степен
5	Сандански		122	Сравнително висока степен
6	Якоруда		96	Средна степен
	РДСП – Бургас		62	Средна степен
1	Айтос		98	Средна степен
2	Бургас		122	Сравнително висока степен
3	Карнобат		101	Сравнително висока степен
4	Поморие		113	Сравнително висока степен
5	Руен		97	Средна степен
6	Созопол		88	Средна степен
7	Царево		93	Средна степен
	РДСП – Варна		75	Средна степен
1	Варна		116	Сравнително висока степен
2	Вълчи дол		97	Средна степен
3	Девня		107	Сравнително висока степен
4	Долни чифлик		114	Сравнително висока степен
5	Провадия		118	Сравнително висока степен
	РДСП – В.Търново		66	Средна степен
1	В. Търново		105	Сравнително висока степен
2	Г. Оряховица		107	Сравнително висока степен
3	Елена		107	Сравнително висока степен
4	Павликени		106	Сравнително висока степен

5	Свищов		106	Сравнително висока степен
6	Стражица		90	Средна степен
	РДСП – Видин		52	Сравнително ниска степен
1	Белоградчик		104	Сравнително висока степен
2	Брегово		150	Сравнително висока степен
3	Видин		132	Сравнително висока степен
4	Димово		129	Сравнително висока степен
5	Кула		102	Сравнително висока степен
	РДСП – Враца		73	Средна степен
1	Бяла Слатина		109	Сравнително висока степен
2	Враца		128	Сравнително висока степен
3	Козлодуй		129	Сравнително висока степен
4	Мездра		112	Сравнително висока степен
5	Оряхово		123	Сравнително висока степен
	РДСП – Габрово		61	Средна степен
1	Габрово		103	Сравнително висока степен
2	Севлиево		120	Сравнително висока степен
	РДСП – Добрич		68	Средна степен
1	Балчик		100	Средна степен
2	Генерал Тошево		88	Средна степен
3	Добрич		108	Сравнително висока степен
4	Каварна		109	Сравнително висока степен
5	Тервел		95	Средна степен
	РДСП – Кърджали		63	Средна степен
1	Ардино		96	Средна степен
2	Джебел		116	Сравнително висока степен
3	Кирково		97	Средна степен
4	Крумовград		104	Сравнително висока степен
5	Кърджали		93	Средна степен
6	Момчилград		95	Средна степен
	РДСП – Кюстендил		57	Сравнително ниска степен
1	Бобов дол		106	Сравнително висока степен
2	Бобошево		108	Сравнително висока степен
3	Дупница		110	Сравнително висока степен
4	Кюстендил		112	Сравнително висока степен
	РДСП – Ловеч		70	Средна степен
1	Ловеч		126	Сравнително висока степен
2	Луковит		111	Сравнително висока степен
3	Тетевен		111	Сравнително висока степен
4	Троян		109	Сравнително висока степен

	РДСП – Монтана		64	Средна степен
1	Берковица		121	Сравнително висока степен
2	Лом		126	Сравнително висока степен
3	Медковец		119	Сравнително висока степен
4	Монтана		111	Сравнително висока степен
5	Чипровци		96	Средна степен
	РДСП – Пазарджик		78	Средна степен
1	Батак		112	Сравнително висока степен
2	Велинград		111	Сравнително висока степен
3	Пазарджик		132	Сравнително висока степен
4	Панагюрище		94	Средна степен
5	Пещера		125	Сравнително висока степен
6	Ракитово		131	Сравнително висока степен
7	Септември		105	Сравнително висока степен
	РДСП – Перник		74	Средна степен
1	Перник		134	Сравнително висока степен
2	Радомир		104	Сравнително висока степен
3	Трън		107	Сравнително висока степен
	РДСП – Плевен		82	Сравнително висока степен
1	Белене		92	Средна степен
2	Д. Митрополия		112	Сравнително висока степен
3	Кнежа		99	Средна степен
4	Левски		102	Сравнително висока степен
5	Никопол		104	Сравнително висока степен
6	Плевен		110	Сравнително висока степен
7	Червен бряг		99	Средна степен
	РДСП – Пловдив		68	Средна степен
1	Асеновград		118	Сравнително висока степен
2	Карлово		121	Сравнително висока степен
3	Марица		112	Сравнително висока степен
4	Пловдив		157	Висока степен
5	Първомай		106	Сравнително висока степен
6	Раковски		133	Сравнително висока степен
7	Родопи		107	Сравнително висока степен
8	Стамболийски		115	Сравнително висока степен
9	Хисар		108	Сравнително висока степен
	РДСП – Разград		66	Средна степен
1	Разград		105	Сравнително висока степен
2	Кубрат		110	Сравнително висока степен
3	Исперих		98	Средна степен

4	Самуил		107	Сравнително висока степен
	РДСП – Русе		70	Средна степен
1	Бяла		106	Сравнително висока степен
2	Ветово		105	Сравнително висока степен
3	Две могили		107	Сравнително висока степен
4	Русе		117	Сравнително висока степен
	РДСП – Силистра		68	Средна степен
1	Алфатар		101	Сравнително висока степен
2	Дулово		95	Средна степен
3	Силистра		118	Сравнително висока степен
4	Тутракан		112	Сравнително висока степен
	РДСП – Сливен		68	Средна степен
1	Котел		126	Сравнително висока степен
2	Нова Загора		104	Сравнително висока степен
3	Сливен		143	Сравнително висока степен
	РДСП-Смолян		59	Сравнително ниска степен
1	Девин		108	Сравнително висока степен
2	Златоград		96	Средна степен
3	Мадан		96	Средна степен
4	Смолян		115	Сравнително висока степен
	РДСП – София – област		62	Средна степен
1	Ботевград		106	Сравнително висока степен
2	Елин Пелин		109	Сравнително висока степен
3	Етрополе		106	Сравнително висока степен
4	Ихтиман		107	Сравнително висока степен
5	Костинброд		106	Сравнително висока степен
6	Пирдоп		112	Сравнително висока степен
7	Правец		115	Сравнително висока степен
8	Самоков		125	Сравнително висока степен
9	Своге		107	Сравнително висока степен
1	Сливница		112	Сравнително висока степен
	РДСП – Стара Загора		68	Средна степен
1	Стара Загора		121	Сравнително висока степен
2	Казанлък		109	Сравнително висока степен
3	Мъглиж		98	Средна степен
4	Гурково		89	Средна степен
5	Раднево		115	Сравнително висока степен
6	Гълъбово		97	Средна степен
7	Чирпан		128	Сравнително висока степен
	РДСП – Търговище		77	Средна степен



1	Омуртаг		125	Сравнително висока степен
2	Попово		122	Сравнително висока степен
3	Търговище		137	Сравнително висока степен
	РДСП – Хасково		65	Средна степен
1	Димитровград		124	Сравнително висока степен
2	Ивайловград		121	Сравнително висока степен
3	Свиленград		109	Сравнително висока степен
4	Тополовград		96	Средна степен
5	Харманли		109	Сравнително висока степен
6	Хасково		115	Сравнително висока степен
	РДСП – Шумен		70	Средна степен
1	Велики Преслав		109	Сравнително висока степен
2	Венец		114	Сравнително висока степен
3	Каолиново		110	Сравнително висока степен
4	Нови пазар		92	Средна степен
5	Шумен		111	Сравнително висока степен
	РДСП – Ямбол		62	Средна степен
1	Елхово		97	Средна степен
2	Ямбол		116	Сравнително висока степен
	РДСП – София – град		55	Сравнително ниска степен
1	“Сердика”		118	Сравнително висока степен
2	“Връбница”		87	Средна степен
3	“Лозенец”		122	Сравнително висока степен
4	“Възраждане”		108	Сравнително висока степен
5	“Красно село”		111	Сравнително висока степен
6	“Оборище”		96	Средна степен
7	“Слатина”		120	Сравнително висока степен
8	“Младост”		89	Средна степен
9	“Люлин”		114	Сравнително висока степен

РДСП	2010 г.
Сравнително ниска степен на риска	14 %
Средна степен на риска	82 %
Сравнително висока степен на риска	4 %

Д”СП”	
Средна степен на риска	22 %
Сравнително висока степен на риска	77 %
Висока степен	1 %

ОЦЕНКА НА РИСКА В РЕГИОНАЛНИТЕ ДИРЕКЦИИ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ И ДИРЕКЦИИТЕ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ В АГЕНЦИЯТА ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ ЗА 2009 г.

Резултати от въпросниците за корупция в РДСП и Д"СП" през 2009 г.				
№	РДСП и Д"СП"	Забележка	Точки	Степен на риска
	РДСП – Благоевград		57	Сравнително ниска степен
1	Благоевград		108	Сравнително висока степен
2	Гоце Делчев		93	Средна степен
3	Петрич		104	Сравнително висока степен
4	Разлог		108	Сравнително висока степен
5	Сандански		105	Сравнително висока степен
6	Якоруда		79	Сравнително ниска степен
	РДСП – Бургас		57	Сравнително ниска степен
1	Айтос		97	Средна степен
2	Бургас		107	Сравнително висока степен
3	Карнобат		90	Средна степен
4	Поморие		93	Средна степен
5	Руен		81	Средна степен
6	Созопол		89	Средна степен
7	Царево		88	Средна степен
	РДСП – Варна		61	Средна степен
1	Варна		102	Сравнително висока степен
2	Вълчи дол		112	Сравнително висока степен
3	Девня		79	Сравнително ниска степен
4	Долни чифлик		103	Сравнително висока степен
5	Провадия		98	Средна степен
	РДСП – В.Търново		62	Средна степен
1	В. Търново		102	Сравнително висока степен

2	Г. Оряховица		99	Средна степен
3	Елена		101	Сравнително висока степен
4	Златарица		107	Сравнително висока степен
5	Павликени		103	Сравнително висока степен
6	Свищов		108	Сравнително висока степен
7	Стражица		93	Средна степен
	РДСП – Видин		48	Сравнително ниска степен
1	Белоградчик		84	Средна степен
2	Брегово		74	Сравнително ниска степен
3	Видин		104	Сравнително висока степен
4	Димово		118	Сравнително висока степен
5	Кула		90	Средна степен
	РДСП – Враца		64	Средна степен
1	Бяла Слатина		104	Сравнително висока степен
2	Враца		100	Средна степен
3	Козлодуй		112	Сравнително висока степен
4	Мездра		110	Сравнително висока степен
5	Оряхово		110	Сравнително висока степен
	РДСП – Габрово		47	Сравнително ниска степен
1	Габрово		118	Сравнително висока степен
2	Севлиево		98	Средна степен
	РДСП – Добрич		47	Сравнително ниска степен
1	Балчик		79	Сравнително ниска степен
2	Генерал Тошево		85	Средна степен
3	Добрич		103	Сравнително висока степен
4	Каварна		109	Сравнително висока степен
5	Тервел		89	Средна степен
	РДСП – Кърджали		49	Сравнително ниска степен
1	Ардино		95	Средна степен
2	Джебел		75	Сравнително ниска степен
3	Кирково		85	Средна степен
4	Крумовград		85	Средна степен
5	Кърджали		99	Средна степен

6	Момчилград		86	Средна степен
	РДСП – Кюстендил		68	Средна степен
1	Бобов дол		88	Средна степен
2	Бобошево		92	Средна степен
3	Дупница		92	Средна степен
4	Кюстендил		106	Сравнително висока степен
	РДСП – Ловеч		49	Сравнително ниска степен
1	Ловеч		107	Сравнително висока степен
2	Луковит		102	Сравнително висока степен
3	Тетевен		90	Средна степен
4	Троян		99	Средна степен
	РДСП – Монтана		47	Сравнително ниска степен
1	Берковица		131	Сравнително висока степен
2	Лом		122	Сравнително висока степен
3	Медковец		100	Средна степен
4	Монтана		108	Сравнително висока степен
5	Чипровци		77	Сравнително ниска степен
	РДСП – Пазарджик		65	Средна степен
1	Батак		104	Сравнително висока степен
2	Велинград		112	Сравнително висока степен
3	Пазарджик		100	Средна степен
4	Панагюрище		88	Средна степен
5	Пещера		86	Средна степен
6	Ракитово		84	Средна степен
7	Септември		87	Средна степен
	РДСП – Перник		54	Сравнително ниска степен
1	Перник		106	Сравнително висока степен
2	Радомир		89	Средна степен
3	Грън		98	Средна степен
	РДСП – Плевен		58	Сравнително ниска степен
1	Белене		83	Средна степен
2	Д. Митрополия		96	Средна степен
3	Кнежа		100	Средна степен

4	Левски		92	Средна степен
5	Никопол		95	Средна степен
6	Плевен		94	Средна степен
7	Червен бряг		91	Средна степен
	РДСП – Пловдив		60	Сравнително ниска степен
1	Асеновград		100	Средна степен
2	Карлово		108	Сравнително висока степен
3	Марица		75	Сравнително ниска степен
4	Пловдив		114	Сравнително висока степен
5	Първомай		94	Средна степен
6	Раковски		107	Сравнително висока степен
7	Родопи		105	Сравнително висока степен
8	Стамболийски		96	Средна степен
9	Хисар		91	Средна степен
	РДСП – Разград		55	Сравнително ниска степен
1	Разград		106	Сравнително висока степен
2	Кубрат		98	Средна степен
3	Исперих		93	Средна степен
4	Лозница		100	Средна степен
5	Самуил		99	Средна степен
	РДСП – Русе		53	Сравнително ниска степен
1	Бяла		95	Средна степен
2	Ветово		86	Средна степен
3	Две могили		93	Средна степен
4	Русе		111	Сравнително висока степен
	РДСП – Силистра		54	Сравнително ниска степен
1	Алфатар		93	Средна степен
2	Дулово		92	Средна степен
3	Силистра		107	Сравнително висока степен
4	Гутракан		104	Сравнително висока степен
	РДСП – Сливен		65	Средна степен
1	Котел		112	Сравнително висока степен
2	Нова Загора		93	Средна степен

3	Сливен		101	Сравнително висока степен
	РДСП – Смолян		49	Сравнително ниска степен
1	Девин		97	Средна степен
2	Златоград		93	Средна степен
3	Мадан		94	Средна степен
4	Смолян		106	Сравнително висока степен
	РДСП – София – град		61	Средна степен
1	Ботевград		110	Сравнително висока степен
2	Елин Пелин		96	Средна степен
3	Етрополе		88	Средна степен
4	Ихтиман		107	Сравнително висока степен
5	Костинброд		92	Средна степен
6	Пирдоп		105	Сравнително висока степен
7	Самоков		97	Средна степен
8	Своге		98	Средна степен
9	Сливница		90	Сравнително висока степен
	РДСП – Стара Загора		48	Сравнително ниска степен
1	Стара Загора		114	Сравнително висока степен
2	Казанлък		89	Средна степен
3	Мъглиж		96	Средна степен
4	Гурково		96	Средна степен
5	Раднево		81	Средна степен
6	Гълъбово		66	Сравнително ниска степен
7	Чирпан		107	Сравнително висока степен
	РДСП – Търговище		52	Сравнително ниска степен
1	Омуртаг		99	Средна степен
2	Попово		107	Сравнително висока степен
3	Търговище		111	Сравнително висока степен
	РДСП – Хасково		65	Средна степен
1	Димитровград		124	Сравнително висока степен
2	Ивайловград		95	Средна степен
3	Свиленград		100	Средна степен
4	Тополовград		93	Средна степен

5	Харманли		80	Сравнително ниска степен
6	Хасково		117	Сравнително висока степен
	РДСП – Шумен		52	Сравнително ниска степен
1	Велики Преслав		96	Средна степен
2	Венец		87	Средна степен
3	Каолиново		91	Средна степен
4	Нови пазар		88	Средна степен
5	Шумен		114	Сравнително висока степен
	РДСП – Ямбол		50	Сравнително ниска степен
1	Елхово		95	Средна степен
2	Ямбол		106	Сравнително висока степен
	РДСП – София – град		51	Сравнително ниска степен
1	“Сердика”		98	Средна степен
2	“Връбница”		85	Средна степен
3	“Лозенец”		92	Средна степен
4	“Възраждане”		103	Сравнително висока степен
5	“Красно село”		96	Средна степен
6	“Оборище”		100	Средна степен
7	“Слатина”		99	Средна степен
8	“Младост”		85	Средна степен
9	“Люлин”		110	Сравнително висока степен

РДСП	2009 г.
Сравнително ниска степен на риска	71 %
Средна степен на риска	29 %
Сравнително висока степен на риска	0 %

Д”СП”	
Сравнително ниска степен на риска	6 %
Средна степен на риска	56 %
Сравнително висока степен на риска	38 %

## ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Закон за администрацията. ДВ, бр. 130 от 05.11.98 г., изм. бр. 64 от 2000 г.
2. Закон за административното обслужване на физическите и юридическите лица. ДВ, бр. 95 от 02.11.1999 г.
3. Закон за държавния служител. ДВ, бр. 67 от 1999 г., изм. бр. 1 от 2000 г.
4. *Марков, Костадин.* Оценка на корупционния риск и предприемане на мерки в дейностите на публичната администрация в Република България. Пловдив, юни 2007 г., Международна конференция на младите учени.
5. *Марков, Костадин.* Методика за анализ и оценка на корупционния риск в държавната администрация. Доклад в Международна конференция, 5–6 юни в гр. Стара Загора.
6. *Марков, Костадин.* Оценка на корупционния риск в държавната администрация. Оценка на риска в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане. Монография, Авангард Прима, С., 2009.
7. *Марков, Костадин.* Корупция и конфликт на интереси в публичната администрация. Учебно помагало. Авангард Прима, С., 2009.
8. Национална стратегия за противодействие на корупцията 2001 – 2005 година.
9. Програма за модернизирание на държавната администрация.
10. План за изпълнение на Стратегията за модернизирание на държавната администрация.
11. Стратегия за модернизирание на държавната администрация.
12. Стратегия за прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията за периода 2006–2008 година.
13. Устройствен правилник на Агенцията за социално подпомагане. ДВ, бр. 34 от 24.04.2007 г.