

**ЗА ОЦЕНКА И ПРЕВЕНЦИЯ НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК В  
ТЕРИТОРИАЛНИТЕ ПОДЕЛЕНИЯ НА АГЕНЦИЯТА ЗА СОЦИАЛНО  
ПОДПОМАГАНЕ – ШЕСТИ ЕЖЕГОДЕН МОНИТОРИНГ 2012  
ГОДИНА**

(Регионални дирекции 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](mailto:kosi69@abv.bg)**

**Резюме:** Основна цел, на извършения шести 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. Изследвани са мненията и оценките на две основни групи от регионалните и териториалните структури в Агенцията за социално подпомагане: *Директори на Регионални дирекции “Социално подпомагане”* и *Директори на Дирекции “Социално подпомагане”*.

**Ключови думи:** *оценка на риска, корупционен риск, социално подпомагане, мониторинг, превенция, контролна дейност, инспекторат, вътрешен контрол.*

Със стартирането на стратегията за Прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията за периода 2006–2008 година, **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, в края на месец ноември 2012 година в Агенцията за социално подпомагане се извърши за шеста поредна година национален мониторинг, чрез анкетно проучване за оценка на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията на агенцията.**

В периода след 1997 година бяха приети редица правителствени законови и под законови нормативни документи – Закон за администрацията, Закон за административното обслужване на физическите и юридическите лица, Закон за държавния служител, Стратегия за модернизиране на държавната администрация, Програма за модернизиране на държавната администрация, План за изпълнение на Стратегията за модернизиране на държавната администрация, Национална стратегия за противодействие на корупцията 2001 – 2005 година. С приемането на тези нормативни документи бе създадена законова рамка на административната дейност, условия за въвеждане на професионална система на държавна служба и подобряване на административното обслужване. Независимо от постигнатите положителни резултати в администрацията не е постигнато ефективно обслужване на бизнеса и гражданите на базата на общи принципи за ефективност и качество.

Правителството на Република България отчитайки постигнатите резултати за ограничаване на корупцията и оценката от изпълнението на

Националната стратегия за противодействие на корупцията 2001 – 2005 година, прие нова стратегия за Прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията за периода 2006-2008 година. Стратегията доразвива и конкретизира приоритетните области за превенция и противодействие на корупцията в администрацията.

Проблемът за корупцията в държавната 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.

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.

Корупцията в администрацията 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.

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.

Основна **цел, на извършения шести 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 в Агенцията за социално подпомагане: *Директори на Регионални дирекции “Социално подпомагане”* и *Директори на Дирекции “Социално подпомагане”*.

**Обхват**-изследването е извършено в национален мащаб включващо 28 Регионални дирекции за “Социално подпомагане” и 147 броя Дирекции “Социално подпомагане”, към специализирана администрация – респективно Главна дирекция “Социално подпомагане”.

**Период на провеждане**, през месец **ноември** на **2012** година.

**Инструментариум** във връзка с провеждане на изследването са изготвени и използвани два типа въпросника: **Въпросник № 1** за Директори на Регионални дирекции “Социално подпомагане”, включващ 35 затворени въпроса и таблица за нанасяне на получените отговори и **Въпросник № 2** за Директори на Дирекции “Социално подпомагане”, включващ 49 затворени въпроса и таблица за нанасяне на получените отговори от въпросника.

През 2012 година въпросниците за оценка нивото на корупционния риск в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане са актуализирани с **по 2 нови допълнителни въпроса**, относно това дали **“В управляваната административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?”** и механизмите, чрез които е извършено отклоняването на финансовите средства/социални помощи.

Във въпросника за Директорите на Регионални дирекции “Социално подпомагане” са включени по въпроси № 12 и 13, а за Директорите на Дирекции “Социално подпомагане” са включени въпроси № 14 и 15 даващи **по-голяма конкретика**, относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане.

Разработена е Методиката за определяне на степента на корупционния риск в дейностите на териториалните структури в администрацията на Агенцията за социално подпомагане - респективно за Регионални дирекции за “Социално подпомагане” и 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 2-ма заместник изпълнителни директора. В структурата на АСП е утвърдена с Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане, включва:

Финансов контролър, Служител по сигурността на информацията, Инспекторат и Дирекция „Вътрешен одит”.

Главния секретар на агенцията ръководи дейността в **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, към Главна дирекция „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:

1. Отпускане на социални помощи и семейни помощи за деца;
2. Предоставяне на социални услуги;
3. Контрол по спазването на утвърдени критерии и стандарти за извършване на социални услуги;

4. Откриване и закриване на специализирани институции за социални услуги;
5. Регистрация на физически лица, регистрирани по Търговския закон и юридически лица, извършващи социални услуги;
6. Изготвяне на обобщени годишни отчети и анализи за дейността по социално подпомагане в страната;
7. Изготвяне на проекти на нормативни актове по социалното подпомагане;
8. Други дейности, определени в закон или акт на Министерски 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/

- **Възлагане на обществени поръчки** от страна на публичната администрация и сблъсък на интереси от страна на бизнесорганизациите;
- **Провеждане на търгове и приватизационни сделки** – типична форма на сблъсък на публичен и личен интерес и основен канал за генериране на корупция;
- **Разрешителни и лицензионни режими** за извършване на определена дейност. Практиката сочи, че този вид режими генерира корупция в много голяма степен;
- **Вписванията в регистрите за кандидат осиновители и деца за осиновявания** – процеса на осиновяване и след осиновителният период;
- **Държавни служители са овластени да санкционират нарушения или да извършват контролни функции.** Чрез подкупи могат да бъдат избегнати плащания на санкции;
- **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;
- **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, превенция и противодействие на корупцията в публичната администрация е необходимо всички административни структури да изготвят **адекватна оценка** на корупционния риск в дейностите на публичната администрация.

Във проведения I, II, III, IV и V 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, 2009, 2010 и 2011 година, 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 корупционният 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 преструктурирания 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 които 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 корупционният 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 на най-добрите български и международни методологии, включително такива на Европейския съюз, Световната банка и други.

През 2009 година 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 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.

С утвърждаването на тези правила 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.

Със Заповед № РД01-872 от 01.11.2012 г. Министър Тотю Младенов са утвърдени, Вътрешни правила за управление на риска (октомври 2012), във връзка с прилагането на Системата за управление на риска в МТСП и задължителни за прилагане и изпълнение от всички второстепенните разпоредители с бюджетните кредити към Министъра на труда и социалната политика.

През календарната 2012 година до момента на извършване на оценката на риска месец ноември в централно управление на Агенцията за социално подпомагане са постъпили 111 сигнала, от тях 36 чрез сайта за

корупция обявен на страницата на Агенцията за социално подпомагане, а останалите 75 са постъпили чрез деловодната система на агенцията. Постъпилите сигнали в сайта за корупция и чрез деловодната система на АСП са предимно за лошо управление или за не отпусната социална помощ, 2 от тях са за конфликт на интереси и 1 за корупция. При извършените проверки от Инспектората на АСП, не е потвърдено наличие на корупция или конфликт на интереси.

За периода от м. януари до м. декември 2011 год. в Инспектората към Изпълнителния директор на Агенцията за социално подпомагане са постъпили 15 сигнала за корупция и конфликт на интереси. Постъпилите сигнали в сайта за корупция на АСП са предимно за лошо управление или за не отпусната социална помощ.

По всички 15-т 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.

Във връзка с постъпилите сигнали за корупция може да се направи **извода, че** в сравнение с 2011 г. през 2012 г. са постъпили с 40 % по-малко сигнала за корупция и конфликт на интереси. Този факт безспорно говори и за подобряване, работата в Агенцията за социални подпомагане и респективно нейните териториални структури.

**ОБОБЩЕНИ ДАННИ ОТ ПРОВЕДЕНИЯ ШЕСТИ МОНИТОРИНГ  
2012 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 РЕГИОНАЛНИ ДИРЕКЦИИ ЗА “СОЦИАЛНО  
ПОДПОМАГАНЕ”**

Регионалните дирекции за “Социално подпомагане” (РДСП), съгласно Закона за администрацията са териториални структури в състава на Главна дирекция към специализираната администрация на Агенцията за социално подпомагане, разположени в областните административни центрове.

Респондентите от тази целева група са изследвани на 100% в проведения мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск, през месец ноември 2012 година.

**Средното ниво на корупционният риск в РДСП, през 2012 година** в тази дейност на администрацията за агенцията е **77.40 точки** – **средно ниво**, клонящо към **сравнително високо ниво** на корупционен риск в сравнение с получените данни през 2011 година от изследването **65.54 точки** – **средно ниво** /съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в Регионални дирекции за “Социално подпомагане”.

**Получените резултати, за средното ниво на корупционния риск в РДСП от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупцията през 2012 година, сочат завишаване на нивата в сравнение с получените**

данни през 2011 г. Корупционния риск в Регионалните дирекции за социално подпомагане, през 2012 г. е средно ниво от 77.40 точки, клонящо към сравнително високо ниво на корупционен риск.

Основните причини, тенденции и характеристики определящи нивото на корупционния риск в Регионалните дирекции за социално подпомагане могат да бъдат класифицирани по следния начин:

- работата на структурата в Съвета по осиновяванията;
- работата на административната структура по изготвяне на предложения за осиновяванията докладите за пригодност при кандидат осиновителите;
- изготвянето на предложения до Изпълнителния Директор за назначаване на служители от 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;
- оперирането с класифицирана информация съгласно Закона за защита на класифицираната информация;
- спазването на изискванията на Наредбата на малките обществени поръчки за три ценови оферти.

През 2012 година, със **сравнително висока степен** на корупционен риск с **11 %** са РДСП – Варна, Пазарджик и Русе, **68 %** от изследваните РДСП са със **средна степен** на корупционен риск – това са: Благоевград, Видин, Враца, Добрич, Кюстендил, Перник, Плевен, Разград, Габрово, Кърджали, Монтана, София – град, Силистра, Сливен, София – област, Стара Загора, Хасково Шумен, Ямбол, и едва **21 %** от тях са със **сравнително**

**ниска** степен на корупционен риск – това са: Бургас, Велико Търново, Пловдив, Смолян и Търговище.

През **2011** година, със **сравнително висока степен** на корупционен риск с **4 %** остава **РДСП – Плевен**, **75 %** от изследваните РДСП са със **средна степен** на корупционен риск – това са: Благоевград, Бургас, Варна, Велико Търново, Видин, Враца, Добрич, Кюстендил, Ловеч, Пазарджик, Перник, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Сливен, София –област, Стара Загора, Хасково Шумен, Ямбол, и едва **21 %** от тях са със **сравнително ниска** степен на корупционен риск – това са: Габрово, Кърджали, Монтана, Смолян, Търговище, София – град.

В сравнение с 2011 година през 2012 се забелязва намаляване на Регионалните дирекции със **средна степен** на корупционен риск от **75 %** на **68%**, и увеличаване на броя на дирекциите със **сравнително високо ниво** за сметка на **средното ниво на корупционен риск** от **4 %** на **11 %**.

Във връзка с нововъведения през 2012 г. въпрос при анкетното проучване, относно **“В управляваната от Вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?”**, даващи **по-голяма конкретика**, относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане, всички изследвани респонденти на **100 %** отговарят, че не са установявани отклоняване на финансови средства при изпълнение на служебните задължения от странан на служителите. С оглед получените отрицателни отговори, регионалните директори не посочват **механизмите, чрез които е извършено отклоняването на финасовите средства/социални помощи**.



На зададения въпрос през 2012 година: **“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 92.86 % отговарят, че в Регионалните дирекции нямат постъпили сигнали за корупция** в административната структура, която управляват, **7.14 % от Директорите отговарят, че нямат информация за постъпили сигнали, за корупция в ръководената от тях административна структура – РДСП – Габрово и Шумен.** Получените отговори на този въпроса са съпоставими с отговорите от 2011 година.

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?”**, на **100 %** 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.

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

**96.43 %** 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 **3.57 %** не разполагат с такава информация.

**92.86 %** 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, 3.57 %** от тях посочват, че са намирали медийна изява по един път – РДСП - Разград, а едва **3.57 %** от анкетираните не са посочили конкретен отговор – РДСП – Кюстендил.

**86 %** от Регионалните дирекции за социално подпомагане участват в изпълнението на програми, дейности или проекти, от тях **39.3 %** участват в между 1 и 3 проекта, **39.3 %** участват в между 4 и 6 проекта и **3.58 %** участват в между 7 и 10 проекта, като **7.15 %** от тях не посочват конкретен отговор – РДСП – Добрич и Търговище. През 2012 година в сравнение с 2011 година, 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.

На въпроса: **“Как оценявате компетентността на служителите в ръководената от Вас административна структура?”,** Регионалните директори на **78.58 %** отговарят, че всички служители притежават необходимите знания и умения да изпълняват ефективно задълженията си, **14.29 %** дават отговор, че всички служители притежават необходимите знания и умения, но понякога отделни лица не изпълняват достатъчно ефективно задълженията си и едва останалите **7.13 %** отговарят, че някои от служителите не притежават необходимите знания и/или умения за ефективното изпълнение на заеманата от тях длъжност – РДСП – Враца и Габрово.

Директорите на Регионалните дирекции за социално подпомагане на въпроса: **“Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на Вашата административна структура?”,** на **82.15 %** отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, **3.57 %** от анкетираните отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са

актуализирани, едва **14.29 %** от Директорите отговарят, че има утвърдени вътрешни правила само за някои от дейностите на администрацията – РДСП – Монтана, Хасково и Плевен.

С оглед получените данни от мониторинга, относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура се налага **извода:** 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, ограничаващи 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 **100 %** дават отговор, че вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата.

На **100 %** Регионалните 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 при изготвяне на предложения за назначаване на служители в ръководената от тях административна структура.

Регионалните Директори на въпроса: **“Какъв е броят на вписаните деца в Регистъра за пълно осиновяване?”**, през 2012 г., **39 %** от тях посочват от 100 до 200 вписани в регистъра деца, **31 %** от 200 до 300 вписани в регистъра деца, **14 %** от 300 до 400 вписани в регистъра деца и едва **16 %** посочват, че имат над 400 вписани в регистъра деца.

На поставения въпрос през 2011 г., **38 %** от тях посочват от 100 до 200 вписани в регистъра деца, **32 %** от 200 до 300 вписани в регистъра деца, **12 %** от 300 до 400 вписани в регистъра деца и едва **18 %** посочват, че имат над 400 вписани в регистъра деца.

Във връзка с получените данни през 2012 година на въпроса: **“Какъв е броят на вписаните деца в Регистъра за пълно осиновяване?”**, съпоставени с получените отговори през 2011 г., може да се направи извода, че няма завишаване на броя на вписаните деца в Регистъра за пълно осиновяване.

На въпроса: **“Какво е процентното съотношение между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване?”**, при **33 %** от Регионалните Директори посочват че, съотношението е над 50 % между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване, **64 %** от тях посочват съотношение от 20 до 50 % между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване, **3 %** посочват съотношение от 10 до 20 % между осиновените деца и вписаните в регистъра на деца за пълно осиновяване.

**29 %** 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, **71 %** 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.**

На **100 %** Регионалните Директори при провеждане на заседание на Съвета по осиновяванията, отричат 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.

**100 %** от Регионалните Директори отговарят, че ръководената от тях административна структура, оперира с **класифицирана информация**, съгласно Закона за защита на класифицираната информация.

На въпроса: **“Има ли въведена контролна процедура за спазване на работното време във Вашата административна структура?”**, **80 %** 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 **20 %** от Регионалните Директори споделят, че нямат въведена процедура за спазване на работното време.

На въпроса: **“Изпращали ли сте през последната година предложения до ръководството за подобряване на дейността на Вашата структура?”**, **42.86 %** от Регионалните Директори отговарят, че са изпращали такива предложения – Враца, Ловеч, Пловдив, Добрич, Кърджали, Разград, Бургас, София-област, Благоевград и Ямбол, **57.14 %** от тях отговарят, че не са изпращали такива предложения за подобряване на управляваната от тях административна структура.

**21.43 %** от Регионалните Директори от 1 до 5 пъти са изпращали през последните 12 месеца обяснения, становища или доклади до ръководството във връзка с допуснати пропуски и грешки в дейността на ръководената от тях административна структура – РДСП – Перник, Разград, Благоевград, Плевен, Сливен и Шумен.

На **100 %** в Регионалните Дирекции за социално подпомагане се **извършва предварителен контрол за законосъобразност от финансов контрольор** на първичните счетоводни документи.

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 контрольор и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки** може да се направи извода, 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 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 проблемни зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2012 година:**

- **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** – процеса на осиновяване и след осиновителния 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 административна 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 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.



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.

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

Целевата група, Дирекции “Социално подпомагане” от териториалните структури в администрацията на Агенцията за социално подпомагане са изследвани на 100% в проведения VI мониторинг за оценка и превенция на корупционния риск, през месец **ноември 2012** година.

**Средното ниво на корупционния риск през 2012 година** в тази дейност на администрацията за агенцията е **108.45 точки – сравнително висока**, клоняща към **средна степен** в сравнение с получените данни през 2011 година от изследването **107.34 точки – сравнително висока**, клоняща към **средна степен**, /съгласно методиката за определяне на тежестта на корупционния риск в Дирекциите “Социално подпомагане”.

**Получените резултати, относно средното ниво на корупционния риск в Д”СП” през 2012 година са съпоставими с получените отговори през 2011 година и няма съществена разлика в процентно изражение.**

През **2012** година, **81 %** 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, Айтос, Бургас, Созопол, Царево, Варна, Вълчи дол,

Девня, Долни чешлик, Провадия, Велико Търново, Горна Оряховица, Елена, Павликени, Свищов, Стражица, Видин, белоградчик, Кула, Брегово, Димово, Враца, Бяла Слатина, Козлодуй, Мездра, Оряхово, Габрово, Севлиево, Генерал Тошево, Добрич, Каварна, Кюстендил, Дупница, Бобошево, Бобов Дол, Ардино, Крумовград, Кърджали, Кирково, Ловеч, Луковит, Тетевен, Троян, Берковица, Лом, Брусарци, Монтана, Батак, Велинград, Пазарджик, Пещера, Ракитово, Перник, Радомир, Трън, Белене, Долна Митрополия, Никопол, Плевен, Червен бряг, Асеновград, Карлово, Пловдив, Първомай, Раковски, Стамболийски, Хисар, Разград, Кубрат, Самуил, Русе, Бяла, Ветово, Две Могилы, Силистра, Дулово, Тутракан, Котел, Сливен, Смолян, Девин, Златоград, Ботевград, Елин Пелин, Етрополе, Ихтиман, Костинброд, Пирдоп, Правец, Самоков, Своге, Сливница, Стара Загора, Казанлък, Раднево, Мъглиж, Раднево, Чирпан, Омуртаг, Попово, Ивайловград, Димитровград, Тополовград, Хасково, Харманли, Шумен, Велики Преслав, Нови Пазар, Каолиново, Ямбол, Елхово, Сердика, Лозенец, Възраждане, Красно село, Оборище и Люлин.

**18 %** от дирекциите са със **средна степен** на корупционен риск – това са: Благоевград, Карнобат, Поморие, Руен, Балчик, Тервел, Джебел, Момчилград, Чипровци, Панагюрище, Кнежа, Левски, Марица, Родопи, Исперих, Алфатар, Нова Загора, Мадан, Сливница, Гурково, Гълъбово, Търговище, Свиленград, Венец, Връбница, Слатина и Младост.

**1 %** от дирекциите са със сравнително ниска степен на корупционен риск – тоа са: Септември.

През **2012 г.**, няма данни в изследването за Дирекции “СП” с **висока** степен и **сравнително ниска** степен на корупционен риск. Забелязва се тенденцията в увеличаване на Дирекциите с **10 %** от **средна** степен на

корупционния риск в полза на Дирекциите със **сравнително висока степен** на корупционния риск.

През **2011** година, **71 %** 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, Айтос, Бургас, Карнобат, Созопол, Варна, вълчи дол, Провадия, Велико Търново, Горна Оряховица, Елена, Павликени, Свищов, Стражица, Видин, Брегово, Димово, Враца, Бяла Слатина, Козлодуй, Мездра, Оряхово, Габрово, Севлиево, Генерал Тошево, Добрич, Кюстендил, Дупница, Бобошево, Бобов Дол, Кирково, Ловеч, Луковит, Тетевен, Троян, Берковица, Лом, Медковец, Батак, Велинград, Пазарджик, Пещера, Ракитово, Перник, Радомир, Долна Митрополия, Никопол, Плевен, Асеновград, Пловдив, Първомай, Родопи, Стамболийски, Хисар, Разград, Кубрат, Самуил, Исперих, Русе, Бяла, Дулово, Тутракан, Котел, Нова Загора, Сливен, Смолян, Девин, Златоград, Ботевград, Елин Пелин, Етрополе, Ихтиман, Костинброд, Пирдоп, Правец, Самоков, Сливница, Стара Загора, Казанлък, Раднево, Мъглиж, Гурково, Раднево, Гълъбово, Чирпан, Омуртаг, Попово, Търговище, Ивайловград, Димитровград, Свиленград, Хасково, Харманли, Шумен, Велики Преслав, Венец, Каолиново, Ямбол, Възраждане, Оборище и Люлин.

**29 %** от дирекциите са със **средна степен** на корупционен риск – това са: Поморие, Царево, Девня, Долни чифлик, Белоградчик, Кула, Балчик, Каварна, Тервел, Ардино, Джебел, Крумовград, Кърджали, Момчилград, Монтана, Чипровци, Септември, Панагюрище, Трън, Белене, Кнежа, Левски, Червен бряг, Карлово, Марица, Раковски, Ветово, Две Могили, Алфатар, Силистра, Мадан, Своге, Тополовград, Нови пазар, Елхово, Сердика, Лозенец, Връбница, Красно село, Слатина и Младост.

Във връзка с нововъведения през 2012 г. въпрос при анкетното проучване, относно **“В управляваната от Вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?”**, даващи по-голяма конкретика, относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане, **2.04 %** от изследваните респонденти посочват, че в управляваните от тях административни структури през последните 12 месеца е **установявано отклоняване на финансови средства/социални помощи** при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите – **ДСП – Велинград, Стара Загора и Велики Преслав**, останалите **97.96 %** от изследваните отговарят, че не са установявани отклоняване на финансови средства при изпълнение на служебните задължения от странан на служителите. С оглед получените положителни отговори, Директорите на ДСП са посочили **механизмите**, чрез които е извършено отклоняването на финасовите средства/социални помощи:

- Социалните работници са насочвали социални помощи, към близки и познати, без да са подавани необходимите документи за тяхното отпускане;
- Превеждани са начислени социални помощи по чл. 6, чл. 8д, чл. 8в, чл. 7 и чл. 7/8 от ППЗСПД на фиктивни молби-декларации по собствена банкова сметка;
- Начислявани са фиктивни суми преди разпечатването на списъците за банка, след което са изтривани от база данни.

На зададения въпрос през 2012 година: **“Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени**

**нарушения от служители във Вашата административна структура?”,** Директорите на Дирекциите за “Социално подпомагане” **на 96.96 % отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция** в административната структура, която управляват, **2.04 %** от Директори съобщават за постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в управляваната от тях административна структура - ДСП – Велинград, Стара Загора и Верики Преслав, и едва **1 % от тях съобщават, че нямат информация за получени сигнали за корупция.**

Получените отговори на този въпроса са съпоставими с отговорите от 2011 година. Директорите на Дирекциите „Социално подпомагане” **на 98 % отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция** в административната структура, която управляват. Забелязва се лека тенденция за покачване с **1.04 %** на постъпилите сигнали и измами в сравнение с 2011 г.

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?”,** на **97.28 %** от Директорите на ДСП 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, **2.04 %** от директорите разполагат с информация за установявани корупционни практики и корупционни модели на поведение, а едва **0.68 %** от тях не разполагат с такава информация.

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

8 % от Директорите на ДСП имат необходимост между 1 и 3 служители, допълнителен персонал в ръководената от тях административна структура, 84 % оимат необходимост между 4 и 6 служители, допълнителен персонал в ръководената от тях административна структура, 6 % от Директорите на ДСП имат необходимост между 7 и 10 служители, допълнителен персонал в ръководената от тях административна структура и едва 2 % от Директорите на ДСП нямат необходимост от допълнителен персонал в ръководената от тях административна структура.

98.64 % 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, 0.68 % дават положителен отговор, че са били обект на **корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители** – ДСП – Севлиево и 0.68 % не разполагат с такава информация – ДСП - Каварна.

100 % от Дирекциите „Социално подпомагане” участват в изпълнението на програми, дейности или проекти, от тях 100 % участват в между 1 и 3 проекта.

94 % от Директорите на ДСП 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 % от тях посочват, че са намирали медийна изява по един път, 1 % от тях посочват, че са намирали медийна изява между 2 и 5 пъти, а едва 1 % посочват, че са намирали медийни изяви повече от 5 пъти.

Директорите на ДСП на въпроса: **“Има ли приети и утвърдени вътрешни правила за дейността на Вашата административна структура?”**, на 92.5 % отговарят, че има такива правила за всички аспекти

от дейността на административната структура, **4.09 %** от анкетиранияте отговарят, че има такива правила за всички аспекти от дейността на административната структура, но някои не са актуализирани – ДСП – Костинброд, Пирдоп, Перник, Златоград, Тетевен и Омуртаг, **2.04 %** от Директорите отговарят, че има утвърдени вътрешни правила само за някои от дейностите на администрацията – ДСП – Смолян, Радомир, Трън и Велинград и едва **0.68 %** посочват, че няма такива правила – ДСП – Правец.

С оглед получените данни от мониторинга, относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура се налага **извода: че в ДСП има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила** за дейността на административната структура, който регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност, ограничаващи 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” на **95.23 %** дават отговор, че вътрешният контрол е ефективен и спомага за изпълнението на целите на структурата, **4.09 %** смятат че, “вътрешният контрол не е на желаното ниво, но се взимат мерки за неговото подобрене, ДСП – Велинград, Каварна, Свищов, Омуртаг, Търговище и Враца, и едва **0.68 %** от анкетиранияте Директори съобщават, че разчитам основно на външен контрол, извършван периодично – ДСП - Пещера.

**97.28 %** от Директорите на ДСП на въпроса: **“Как оценявате получаваната методическа помощ от Регионалната дирекция за социално подпомагане?”**, отговарят, че методическата помощ е ефективна и достатъчна, **2.04 %** споделят, че получаваната методическа помощ от РДСП не е достатъчна

– ДСП – Пловдив, Габрово и Добрич, и едва **0.68 %** съобщават, че не могат да преценят – ДСП - Севлиево.

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?”** **96.59 %** 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 **3.41 %** от изследваните респонденти съобщават, че не разполагат с такава информация – ДСП – Велинград, Червен бряг, Свищов и Перник.

**97.27 %** 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 **2.73 %** съобщават, че не разполагат с информация – ДСП – Козродуй, Велинград, Червен бряг и Свищов.

**100 %** от Директорите на Дирекциите „Социално подпомагане” съобщават, че изплащат **месечните социални помощи по чл. 9 от ППЗСП по без касов път** чрез дебитни карти или Български пощи.

Изплащането социалните помощи по чл. 9 от ППЗСП на каса, **създава определен риск** и утвърждаване на корупционни практики и корупционни схеми, както 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?”** – **98 %** от Директорите на



Дирекции отговарят, че нямат такива, а едва **2 %** съобщават за изплащане на депоненти до **10 %** на касов път.

На **100 %** от анкетираните 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.

На въпроса: **“Имате ли наблюдение за начина, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в ДСП към избор на доставчик социална услуга?”**, **98 %** от Директорите отговарят, че на клиентите се предоставя пълна информация за доставчиците на услуги и възможност клиента сам да направи избор, едва **2 %** от анкетираните съобщават, че насочват клиента към няколко доставчици.

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 ДСП на **97 %** дават положителен отговор, че е въведена система за наблюдение на кореспонденцията, едва **3 %** съобщават, че в дирекциите няма изградена система за наблюдение.

На въпроса: **“Какъв програмен продукт за социално подпомагане използвате?”**, **85 %** от Директорите на ДСП отговарят, че използват Варненски програмен продукт, **13.61 %** използват Сливенски програмен продукт и едва **2.04 %** използват Булсис, като пилотен проект.

**63.27 %** от Директорите на ДСП отговарят, че ръководената от тях административна структура, **оперира с класифицирана информация**, съгласно Закона за защита на класифицираната информация, едва **36.74 %** от тях отговарят, че не оперират с класифицирана информация.

92.52 % от Директорите на ДСП отговарят положително на въпроса: **“Поддържате ли обединена база данни на ниво ДСП за лицата и семействата, обект на социално подпомагане?”**, едва **7.49 %** от анкетираните отговарят, че не поддържат обединена база данни в ДСП, което е предпоставка за утвърждаване на корупционни практики и модели между служителите – ДСП – Ловеч, Луковит, Троян, Омуртаг, Пловдив, Стамболийски, Лом, Смолян, Каварна, Пирдоп и Айтос.

**19 %** от Дирекциите споделят, че **в процеса на оценяване на кандидат-осиновители**, профилирано работи 1 социален работник, **26 %** в процеса на оценяване работят 2 социални работника, в **13 %** случаите работят повече от двама социални работника и **42 %** отговарят, че всички служители в О”ЗД” работят с кандидат-осиновители.

**97.32 %** от анкетираните посочват, че не им е оказван натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидат осиноители, **0.68 %** от анкетираните Директори съобщават за оказан натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидатосиноители – ДСП – Пазарджик, **2 %** съобщават, че не разполагат с такава информация.

**90 %** 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 края на работния ден, електронна система за регистрация и други, едва **10 %** от тях

считат, че в ръководената от тях административна структура не е въведена контролна процедура за спазване на работното време.

На **100 %** в Дирекциите „Социално подпомагане” се **извършва предварителен контрол за законосъобразност от финансов контрольор** на първичните счетоводни документи.

На въпроса: **“Спазени ли са изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки за три ценови оферти?”**, Директорите на ДСП 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 контрольор и спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки** може да се направи извода, че в Дирекциите „Социално подпомагане” е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

На **7 %** в Дирекциите „Социално подпомагане” е издадена заповед за постоянно действаща комисия, даренията се приемат с приемо-предавателен протокол и се издава складова разписка, **89 %** споделят, че за всяко получено дарение се регламентира реда за неговото получаване и раздаване, едва **4 %** от Директорите споделят, че получените дарения не се заскладяват, а директно се раздават.

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 *Директорите на Дирекции за*

*“Социално подпомагане”* се **определят следните зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2012 година:**

- **Поддържането на отделна а не обединена база данни на ниво ДСП за лицата и семействата, обект на социално подпомагане?”,** е предпоставка за утвърждаване на корупционни практики и модели между служителите ;

- **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;

- **Изготвяне на предложение и издаване на заповед** за настаняване на лица в специализирана институция;

- **Корупционен натиск** при изготвяне на предложения за назначаване на служители в административна структура;

- **Обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори,** при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС;

- **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;

- **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

имууществените дела становищата да се изготвят само от юриста на дирекцията;

- **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;

- **Оказван на натиск или предлагане и подкуп при отпускане на социални помощи по различните нормативни основания;**

- **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;

- **Отпускането на еднократни социални помощи** през годината от административната структура;

- **Издаването на заповеди или предложения за настаняване на лица в специализирани институции** или приемане за обслужване в социални услуги в общността;

- **Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти;**

- **Медийни изяви на ръководителите** на административната структура, касаещи пряко дейността или по критични публикации;

- **Утвърждаването на вътрешни правила** за дейността на административна структура;

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

- **Регулярно получаване на методическа помощ** от Регионалната дирекция за социално подпомагане;
- **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;
- **Провеждането на обучения, курсове, семинари** и други за повишаване на професионалната квалификация – водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на учебна програма;
- **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;
- **Начина, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в ДСП** към избор на доставчик на социалната услуга;
- **Процеса на оценяване на кандидат-осиновители** от административната структура;
- **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;
- **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 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 контролър;**

- **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;

Въвеждането в законодателството на мерки може ефикасно да доведе до такива условия в работата на държавната и общинска 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.

В резултат на получените данни от оценката на риска и определяне степента на корупцията в **Регионалните дирекции за “Социално подпомагане”** през **2012 г.**, могат да се анализират следните обобщени изводи:

**1. Средното ниво на корупционният риск в РДСП, през 2012 година** в тази дейност на администрацията за агенцията е **77.40 точки – средно ниво**, клонящо към **сравнително високо ниво** на корупционен риск в сравнение с получените данни през 2011 година от изследването **65.54 точки – средно ниво**.

**2. Получените резултати, за средното ниво на карупционния риск в РДСП от проведения мониторинг за оценка и превенция на корупцията през 2012 година, сочат завишаване на нивата в сравнение с получените данни през 2011 г. Корупционния риск в Регионалните дирекции за социално подпомагане, през 2012 г. е средно ниво от 77.40 точки, клонящо към сравнително високо ниво на корупционен риск.**

**3. През 2012 година, със сравнително висока степен на корупционен риск са 11 % от РДСП, 68 % от изследваните са със средна степен на корупционен риск и едва 21 % от тях са със сравнително ниска степен на корупционен риск.**

**4. В сравнение с 2011 година през 2012 се забелязва намаляване на Регионалните дирекции със средна степен на корупционен риск от 75 % на 68%, и увеличаване на броя на дирекциите със сравнително високо ниво за сметка на средното ниво на корупционен риск от 4 % на 11 %.**

**5. Във връзка с нововъведения през 2012 г. въпрос при анкетното проучване, относно “В управляваната от Вас административна**



**структура, през последните 12 месеца установявани ли са отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?”,** даващи **по-голяма конкретика,** относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане, всички изследвани респонденти на **100 %** отговарят, че не са установявани отклоняване на финансови средства при изпълнение на служебните задължения от странан на служителите. С оглед получените отрицателни отговори, регионалните директори не посочват **механизмите, чрез които е извършено отклоняването на финасовите средства/социални помощи.**

6. На зададения въпрос през 2012 година: **“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 **92.86 %** отговарят, че в Регионалните дирекции **нямат постъпили сигнали за корупция** в административната структура, която управляват, **7.14 % от Директорите отговарят,** че нямат информация за постъпили сигнали, за корупция в ръководената от тях административна структура – РДСП – Габрово и Шумен. Получените отговори на този въпроса са съпоставими с отговорите от 2011 година.

7. През 2012 година в сравнение с 2011 година, 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.

8. С оглед получените данни от мониторинга, относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура се налага **извода:** че в Регионалните дирекции за социално

подпомагане има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура, който регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност, ограничаващи утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването.

**9. 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.**

10. 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 извода, че в Регионалните Дирекции за социално подпомагане е изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.

11. 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 проблемни зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2012 година:**

- 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 – процеса на осиновяване и след осиновителния 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 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;
- 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;
- 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;
- Медийни изяви на ръководителите на административната структура, касаещи пряко дейността или по критични публикации;
- Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна 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 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 Дирекциите “Социално подпомагане” през 2012 г., могат да се анализират следните обобщени изводи:

1. **Средното ниво на корупционния риск през 2012 година** в тази дейност на администрацията за агенцията е **108.45 точки** – **сравнително висока**, клоняща към **средна степен** в сравнение с получените данни през 2011 година от изследването **107.34 точки** – **сравнително висока**, клоняща към **средна степен**=

2. Получените резултати, относно средното ниво на корупционния риск в Д"СП" през 2012 година са съпоставими с получените отговори през 2011 година и няма съществена разлика в процентно изражение.

3. През **2012** година, **81 %** от Дирекциите "Социално подпомагане" в Агенцията за социално подпомагане са със **сравнително висока** степен на корупционен риск, **18 %** от дирекциите са със **средна степен** на корупционен риск и **1 %** от дирекциите са със сравнително ниска степен на корупционен риск.

4. През **2012** г., няма данни в изследването за Дирекции "СП" с **висока** степен и **сравнително ниска** степен на корупционен риск. Забелязва се тенденцията в увеличаване на Дирекциите с **10 %** от **средна** степен на корупционния риск в полза на Дирекциите със **сравнително висока степен** на корупционния риск.

5. Във връзка с нововъведения през 2012 г. въпрос при анкетното проучване, относно **"В управляваната от Вас административна структура, през последните 12 месеца установявани ли са отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите?"**, даващи **по-голяма конкретика**, относно анализа и оценката на корупционния риск в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане, **2.04 %** от изследваните респонденти посочват, че в управляваните от тях административни структури през последните 12 месеца **е установявано отклоняване на финансови средства/социални помощи** при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите – ДСП – **Велинград, Стара Загора и Велики Преслав**, останалите **97.96 %** от изследваните отговарят, че не са установявани отклоняване на финансови средства при изпълнение на служебните задължения от странан на служителите.

6. С оглед получените положителни отговори, Директорите на ДСП са посочили **механизмите**, чрез които е извършено отклоняването на финансовите средства/социални помощи:

- Социалните работници са насочвали социални помощи, към близки и познати, без да са подавани необходимите документи за тяхното отпускане;

- Превеждани са начислени социални помощи по чл. 6, чл. 8д, чл. 8в, чл. 7 и чл. 7/8 от ППЗСПД на фиктивни молби-декларации по собствена банкова сметка;

- Начислявани са фиктивни суми преди разпечатването на списъците за банка, след което са изтривани от база данни.

7. На зададения въпрос през 2012 година: **“Има ли през последната година постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители във Вашата административна структура?”**, Директорите на Дирекциите за “Социално подпомагане” **на 96.96 % отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция** в административната структура, която управляват, **2.04 %** от Директори съобщават за постъпили сигнали за корупция или измама за извършени нарушения от служители в управляваната от тях административна структура - ДСП – Велинград, Стара Загора и Верики Преслав, и едва **1 %** от тях **съобщават, че нямат информация за получени сигнали за корупция.**

8. Получените отговори на този въпроса са съпоставими с отговорите от 2011 година. Директорите на Дирекциите „Социално подпомагане” **на 98 % отговарят, че в дирекциите не са постъпвали сигнали за корупция** в административната структура, която управляват. Забелязва се лека тенденция за покачване с **1.04 %** на постъпилите сигнали и измами в сравнение с 2011 г.

9. 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?”**, на **97.28%** от Директорите на ДСП 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, **2.04 %** от директорите разполагат с информация за установявани корупционни практики и корупционни модели на поведение, а едва **0.68 %** от тях не разполагат с такава информация.

10. **98.64 %** 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, **0.68 %** дават положителен отговор, че са били обект на **корупционен натиск при изготвяне на предложения за назначаване на служители – ДСП – Севлиево и 0.68 %** не разполагат с такава информация – ДСП - Каварна.

11. С оглед получените данни от мониторинга, относно утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура се налага **извода: че в ДСП има приети, утвърдени и приложени вътрешни правила** за дейността на административната структура, които регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност, ограничаващи утвърждаването на корупционни практики и схеми в административното обслужването.

12. **97.28 %** от Директорите на ДСП на въпроса: **“Как оценявате получаваната методическа помощ от Регионалната дирекция за социално подпомагане?”**, отговарят, че методическата помощ е ефективна и достатъчна,

**2.04 %** споделят, че получаваната методическа помощ от РДСП не е достатъчна – ДСП – Пловдив, Габрово и Добрич, и едва **0.68 %** съобщават, че не могат да преценят – ДСП - Севлиево.

13. 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?”** **96.59%** 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 **3.41 %** от изследваните респонденти съобщават, че не разполагат с такава информация – ДСП – Велинград, Червен бряг, Свищов и Перник.

14. Изплащането социалните помощи по чл. 9 от ППЗСП на каса, **създава определен риск** и утвърждаване на корупционни практики и корупционни схеми, както и отделянето на определен процент за служителя при изплащането на начислените суми.

15. **92.52 %** от Директорите на ДСП отговарят положително на въпроса: **“Поддържате ли обединена база данни на ниво ДСП за лицата и семействата, обект на социално подпомагане?”**, едва **7.49 %** от анкетиранияте отговарят, че не поддържат обединена база данни в ДСП, което е предпоставка за утвърждаване на корупционни практики и модели между служителите – ДСП – Ловеч, Луковит, Троян, Омуртаг, Пловдив, Стамболийски, Лом, Смолян, Каварна, Пирдоп и Айтос.

16. **97.32 %** от анкетиранияте посочват, че не им е оказван натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидат осиновители, **0.68 %** от анкетиранияте Директори съобщават за оказан натиск при изготвяне на социален доклад за пригодност на кандидатосиновители – ДСП – Пазарджик, **2 %** съобщават, че не разполагат с такава информация.



17. 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 извода, че в Дирекциите „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 *Директорите на Дирекции за “Социално подпомагане”* се **определят следните зони в административната структура с повишен корупционен риск през 2012 година:**

- **Поддържането на отделна а не обединена база данни на ниво ДСП за лицата и семействата, обект на социално подпомагане?”,** е предпоставка за утвърждаване на корупционни практики и модели между служителите ;
- **Отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите в ДСП;**
- **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;
- **Изготвяне на предложение и издаване на заповед за настаняване на лица в специализирана институция;**
- **Корупционен натиск** при изготвяне на предложения за назначаване на служители в административна структура;
- **Обект на корупция от страна на фирмите дистрибутори**, при предоставянето на целева помощ за покупка и ремонт на МИПСПС;
- **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;
- **Оказван на натиск или предлагане н подкуп при** отпускане на социални помощи по различните нормативни основания;
- **Участието на административната структура в изпълнението на програми или проекти;**
- **Медийни изяви на ръководителите на административната структура;**
- **Утвърждаването на вътрешни правила за дейността на административна структура;**
- **Назначаването от административна структура по НП „АХУ”, дейност „Личен асистент”;**
- **Изплащането на социалните помощи по касов път;**
- **Отпускането на еднократни социални помощи;**
- **Издаването на заповеди или предложения за настаняване на лица в специализирани институции или приемане за обслужване в социални услуги в общността;**

- Начина, по който се насочват потребителите на социални услуги от служителите в Д"СП" към избор на доставчик на социалната услуга;
- Процеса на оценяване на кандидат-осиновители от административната структура;
- Работата на отдел "Закрила на детето" със съда по дела, касаещи предоставяне упражняване на родителски права, издръжка, имуществени дела и други;
- Начинът на получаване и разпределяне на хуманитарни помощи и дарения от административната структура;
- Провеждането на обучения, курсове, семинари, които водят до корупционни схеми при организирането, избирането на хотел и определянето на обучителна фирма;
- 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;
- Вписванията в регистрите за кандидат осиновители и деца за осиновявания;
- Въвеждане на ротационен принцип в състава на Съвета по осиновяванията;
- Въвеждане на адекватна система за наблюдение на входящата и изходящата служебна кореспонденция;
- Оперирането в административната структура с класифицирана информация;
- Извършване на предварителен контрол за законосъобразност от финансов контролор;

- Закупуването на стоки или извършването на услуги от административна структура на стойност над определената сума по закон;
- Спазване на изискванията на Наредбата за малките обществени поръчки;
- Спазване на изискванията за получаване, съхранение и разпределение на получени помощи и дарения.

В резултат на получените данни от VI мониторинг, извършеният преглед и анализ, при изготвяне на оценката и превенцията на корупционния риск през 2012 година 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 и през 2012 г. за териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане се запазва същата както и през 2011 г. - Регионални дирекции за социално подпомагане е на **средно ниво**, а за Дирекции “Социално подпомагане” се определя на **сравнително високо ниво** съгласно методиката за определяне тежестта на корупционния риск в РДСП и ДСП.

2. През 2012 г. са установени **отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите. 2.04 %** от изследваните респонденти посочват, че в управляваните от тях административни структури през последните 12 месеца **е установявано отклоняване на финансови средства/социални помощи** при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите – ДСП – Велинград, Стара Загора и Велики Преслав.

3. С оглед получените положителни отговори, Директорите на ДСП са посочили **механизмите**, чрез които е извършено отклоняването на финансовите средства/социални помощи:

- Социалните работници са насочвали социални помощи, към близки и познати, без да са подавани необходимите документи за тяхното отпускане;

- Превеждани са начислени социални помощи по чл. 6, чл. 8д, чл. 8в, чл. 7 и чл. 7/8 от ППЗСПД на фиктивни молби-декларации по собствена банкова сметка;

- Начислявани са фиктивни суми преди разпечатването на списъците за банка, след което са изтривани от база данни.

4. Със Заповед № РД01-872 от 01.11.2012 г. Министър Тотю Младенов са утвърдени, Вътрешни правила за управление на риска /октомври 2012/, във връзка с прилагането на Системата за управление на риска в МТСП и задължителни за прилагане и изпълнение от всички второстепенните разпоредители с бюджетните кредити към Министъра на труда и социалната политика.

5. 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.

6. С утвърждаването на тези правила за приемане, разглеждане и отчитане на сигнали за корупция и конфликт на интереси в Агенцията за социално подпомагане се 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.

7. 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 Дирекции “Социално подпомагане” е по-висок в сравнение с Регионалните дирекции социално подпомагане.**

8. В Регионалните дирекции за социално подпомагане и в Дирекциите „Социално подпомагане” е **изградена добре функционираща система с вътрешни правила за финансово управление и контрол.**

9. В Регионалните дирекции за социално подпомагане и в Дирекциите „Социално подпомагане” има **приети, утвърдени и приложени вътрешни правила за дейността на административната структура**, който регламентират конкретно изпълнението на всяка дейност, **ограничавачи утвърждаването на корупционни практики и схеми** в административното обслужването на гражданите.

10. Определени са зоните с повишен корупционен риск през **2012 година** в териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане с оглед осъществяване на превенция и ограничаване на корупционните схеми и практики.

11. 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:**

- Оптимизиране на системата за осъществяване на вътрешен финансов контрол в териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане, във връзка с недопускане на **отклоняване на финансови средства/социални помощи при изпълнение на служебните задължения от страна на служителите;**

- Утвърждаване на институциите **омбудсман и местни обществени съвети** като ефективни механизми за подобряване работата на администрацията;

- **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 тях препоръки. Превенцията в борбата с корупцията е непрекъснат положителен процес, докато мониторинга се извършва периодично през определен период от време, а неговите данни служат за основа в осъществяваната превенция от администрацията;

- 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;

- Засилване ефективността на хоризонталния контрол върху работата на административните структури чрез въвеждане на централизирани информационни системи;

- 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;



- **Мобилност и ротация** на служителите в особено чувствителните към корупционен натиск звена – социалните работници в отдел “Закрила на детето” и отделите “Социална закрила”;
- 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;
- Оптимизирането 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;
- 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;
- 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;
- 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;

- **Обучение по проблемите на корупцията**, конфликтите на интереси и професионалната етика за всички служители в администрацията;
- **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;
- **Усъвършенстване правната уредба на държавната служба** и засилване ефективността на контрола върху работата на административните структури по прилагането ѝ.

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 небива да се допуска прилагане на насилствени мерки в борбата с корупцията, тъй като риска е огромен, процеса е обратим, а бумеранга 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, за 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.

Пред българското общество на този етап стои отворен въпроса 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 и тъй като ще бъдем обречени на провал.

**В заключение можем да кажем,** че в Агенцията за социално подпомагане и в частност 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.

## 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. *К. Марков*. 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 2008 г. – под рецензия;
7. *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 г.
8. *Марков*, Костадин. “Корупция и конфликт на интереси в публичната администрация”, **Учебно помагало**, “Авангард Прима”, С., 2009 г.
9. Национална стратегия за противодействие на корупцията 2001 – 2005 година;
10. Програма за модернизиране на държавната администрация;
11. План за изпълнение на Стратегията за модернизиране на държавната администрация;
12. Стратегия за модернизиране на държавната администрация;
13. Стратегия за прозрачно управление и за превенция и противодействие на корупцията за периода 2006–2008 година;
14. Устройствен правилник на Агенцията за социално подпомагане, ДВ. бр. 34 от 24.04.2007 г.;
15. Заповед № РД01-872 от 01.11.2012 г. на Министъра на МТСП, относно прилагането на Системата за управление на риска в МТСП.