РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на здравеопазването

Регионална здравна инспекция – Стара Загора

***УТВЪРДИЛ:**..,.../П/....*
Д-Р НЕДЯЛКА КАБАДЖОВА.
ДИРЕКТОР РЗИ – СТАРА ЗАГОРА

АНТИКОРУПЦИОНЕН ПЛАН
НА РЕГИОНАЛНА ЗДРАВНА ИНСПЕКЦИЯ - СТАРА ЗАГОРА
ЗА 2025 ГОДИНА

Конкретно идентифициран корупционен риск	Описание на мярката	Насоченост на мярката - организационни/ кадрови промени в нормативната уредба	Крайна цел на мярката	Срок за изпълнение	Индикатор за оценка на изпълнението	Отговорно лице/ звено	Степен на риска	Изпълнение/ Неизпълнение	Причини при неизпълнение
Корупционен риск - управление, разпореждане или разходване на бюджетни средства и активи, вкл. обществени поръчки									
Пропуски в действащите правила, процедури, методики, създаващи възможност за корупционни практики при разпореждане, разходване, отчитане и контрол на финансови средства; Противоречива, неясна и непълна вътрешноведомствена уредба	Преглед и актуализиране на Вътрешните правила и процедури за организацията и дейността в РЗИ – Стара Загора, с цел недопускане съществуването на условия и предпоставки за корупционни рискове; Предотвратяване, ограничаване на	Мярката има организационен и кадрови характер	Регламентиране на ясни вътрешни правила, процедури, отговорности и контрол Организация и привеждане на вътрешната нормативна уредба в съответствие с нормативните изисквания	постоянен	Постигане на повече прозрачност в етапите на управление и разходване на бюджетните средства; Утвърдени вътрешни правила и процедури;	Главен секретар Дирекция АПФСО Главен счетоводител	Висок		

	потенциални финансови рискове породени от недостатъчно финансиране, неусвояване на предвиден финансов ресурс или превишаване на бюджетните лимити;								
Превенция и противодействие на корупцията от контролните органи									
Създаване на условия за корупционни практики при осъществяване на контролна дейност	Преглед и актуализиране на вътрешни правила и процедури за осъществяване на контролната дейност, в т. ч. точни критерии за оценка на съответствието с нормативната уредба	Промяна във вътрешната регулация	Ефективен държавен здравен контрол и контрол на медицинските дейности; Осъществен вътрешен контрол; Протоколи отразяващи обективното състояние на обектите;	м. декември 2025г	Утвърдени вътрешни правила и процедури за осъществяване на контролната дейност, в т. ч. точни критерии за оценка на съответствието с нормативната уредба Ефективно изпълнение	Директор на дирекция „Обществено здраве"; „Надзор на заразните болести"; „Медицинск и дейности"	среден		
Възможност за корупция поради обвързаност	Въвеждане на ротационен принцип на инспекторите в РЗИ при осъществяване на държавен здравен контрол по райони и обекти	Мярката има организационен характер	Ефективен държавен здравен контрол и контрол на медицинските дейности; Недопускане на взаимна обвързаност и възможност за корупция; Установяване на нарушения, които не са били установени преди това;	м. януари 2025г.	Заповеди за разпределение на контролираните обекти на ротационен принцип; Определяне на инспектори, участващи в проверки по сигнали и жалби на ротационен принцип;	Директор на дирекция „Обществено здраве"; „Надзор на заразните болести";	среден		
Неефективно изпълнение на контролните дейности и допускане на възможност за корупционни прояви	Мониторинг и контрол на дейността на всеки служител с котролни и експертни функции	Мярката има организационен характер	Ефективен държавен здравен контрол и контрол на медицинските дейности	Постоянен	Прилагане на специфични критерии за оценка на служителите с контролни функции	Директор на дирекция „Обществено здраве";	среден		

			Недопускане на взаимна обвързаност и възможност за корупция		Одитиране на контролната дейност за преценка адекватността на провеждания контрол	„Надзор на заразните болести"; „Медицинск и дейности" „Лабораторн и изследвания" , АПФСО			
Несъответствие между констатираните нарушения и нарушенията описани в АУАН	Предприемане действия за осигуряване на ефективни механизми при осъществяване на административно наказателна дейност	Прецизиране на административно-наказателната дейност	Осигуряване на ефективни механизми за гарантиране на прозрачен, справедлив и бърз процес по налагане и събиране на глобите и имуществените санкции, както и осуетяването на корупционни практики	Постоянен	Контрол за целесъобразност и законосъобразност при определяне на административно-наказателни действия спрямо подконтролните обекти Наличие на механизми за ограничаване на възможността за субективизъм при налагането на административно-наказателни или имуществените санкции и при определяне на размера им	Директор на дирекция „Обществено здраве"; „Надзор на заразните болести"; „Медицинск и дейности" „Лабораторн и изследвания" , АПФСО	среден		
Неконстатиране на нарушения	Извършване на внезапни ре- проверки от друг екип	Мярката има организационен характер	Точно спазване на процедурите и правната норма при осъществяване на контролната дейност;Установява не на нарушения, които не са били констатирани преди това;	Постоянен	Брой ре-проверки проведени от други екипи; Брой и вид установени нарушения;	Директор на дирекция „Обществено здраве"; „Надзор на заразните болести"; „Медицинск и дейности"	среден		
Създаване на условия за корупционни практики при издаване на разрешения и	Формиране на отделни екипи за оценка на документацията и за	Организационен и кадрови	Осигуряване на независими и безпристрастни	Постоянен	Брой издадени разрешения Брой регистрирани	Директор на дирекция	нисък		

регистрация на обекти	извършване на проверка при издаване на разрешения и регистрация на обекти		оценки при извършване на разрешителен и регистрационен режим		обекти	„Обществено здраве"; „Надзор на заразните болести"; „Медицинск и дейности" Д, АПФСО			
Ограничена информираност и риск от неразпознаване и липса на противодействие на корупционни прояви; Промяна в състава на служителите в административните звена; Еднакво тълкуване и прилагане на нормативни актове от всички длъжностни лица	Утвърждаване на план за обучение на служителите на РЗИ, включващ теми за превенция и противодействие на корупция и злоупотреби	Мярката има организационен характер	Повишаване на капацитета на служителите при разпознаване и противодействие на корупционни прояви Унифициране на прилагането на актове и недопускане на субективно отношение	Постоянен	Утвърден план; Брой проведени тестове и обучения;	Главен секретар Директори на дирекции	висок		
Корупционен риск – предоставяне на административни услуги									
Създаване на условия за корупционни практики при намесата на човешки фактор	Предприемане на мерки за предоставяне на административни услуги по електронен път	Мярката е насочена към подобряване на организацията и увеличаване на ефективността на администрацията	Намаляване намесата на човешкия фактор	Постоянен	Брой административни услуги, предоставяни по електронен път	Директор дирекция АПФСО Главен секретар	среден		
Недостатъчен контрол при предоставяне на административните услуги	Актуализация на процедури за предоставяне на административни услуги	Мярката е насочена към подобряване на организацията и увеличаване на ефективността на администрацията и прозрачността на дейността	Намаляване намесата на човешкия фактор	Постоянен	Актуализирани процедури, заявления и актове за предоставянето им. Анализ на удовлетвореност та, чрез използване на анонимни анкети за измерване на удовлетвореност та на потребителите на административни услуги.	Директори на дирекции Главен секретар	нисък		

Противоречиви, неясни и непълни регистри	Поддържане в актуално състояние на публичните електронни регистри	Мярката е насочена към подобряване на организацията и увеличаване на ефективността на администрацията и прозрачността на дейността	Актуални регистри	Постоянен	Увеличаване на прозрачността на дейността; Актуални регистри;	Директори на дирекции Главен секретар	нисък		
Наличие на възможност за корупционни прояви при проверка на документацията;	Създаване на Експертен съвет по здравна и техническа експертиза за разглеждане на проекти на УП и инвестиционни проекти	Организационен, Кадрови Промени във вътрешната регулация	Гарантиране на постоянна поверителност, цялостност, наличност и устойчивост	Постоянен	Въведени и утвърдени правила за работа на ЕС;	Участници в ЕС	нисък		
Наличие на възможност за корупционни прояви при взаимна обвързаност	Създаване на Експертен съвет по здравна и техническа експертиза за разглеждане на проекти на УП и инвестиционни проекти	Мярката има организационен и кадрови характер	Намаляване възможностите за субективно решение и нерегламентирани контакти с физически и юридически лица	Постоянен	Създаден Експертен съвет по здравна и техническа експертиза	Директор Директор дирекция ОЗ; Участници в ЕС;	среден		
Актуализиране на информацията относно декларациите по ЗПК	Извършване на периодичен анализ на декларациите за несъвместимост	Мярката има организационен и кадрови характер	Намаляване на корупционния риск	На тримесечие	Проведени заседания на Комисията за проверка на декларациите; съгл. чл.49 ал.1 т. и т. 3 от ЗПК	Директор дирекция АПФСО Зам.-директор	нисък		
Риск от наличие на корупционни практики	Проверка на сроковете на подадени декларации за имуществото и интересите на служителите , и свързаните с тях лица	Мярката има организационен и кадрови характер	Предотвратяване и ограничаване на възможностите за разполагане с незаконно придобито имущество	На тримесечие	Регистър на декларациите; Периодични проверки на декларациите; съгл. чл.49 ал.1 т. и т. 3 от ЗПК	Директор дирекция АПФСО Зам.-директор	нисък		
Липса на прозрачност и създаване на условия за корупционни практики	Провеждане на анкетно проучване с потенциални потребители на АУ с цел установяване на вероятност за наличие на условия, които могат да доведат до корупционен риск	Мярката има организационен и кадрови характер	Получаване на допълнителна информация за корупционни практики и предприемане действия за ограничаване	31.12. 2025г.	Оповестен анализ и информация за предприети и изпълнени действия	Главен секретар Директори на дирекции	среден		

Приложение №2

Мониторинг и публичност									
Липса на прозрачност и създаване на условия за корупционни практики	Повишаване информираността на гражданите за техните права и задължения като потребители на услуги	Мярката има организационен и кадрови характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Поддържане на Интернет страницата в актуално състояние; Указателни табели;	Дирекция АПФСО	среден		
Липса на достатъчно информация относно възможностите за подаване на сигнали;	Информация за възможните канали за подаване на сигнали - "горещи линии", кутии "Антикорупция", електронна поща и др. Активно взаимодействие с медии и сдружения на гражданското общество за популяризиране на добри практики;	Мярката има организационен и кадрови характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Подобряване информираността на гражданите оглед намаляване на корупционния риск; Оптимизиране на контактите с регионалните медии като източник на информация за отношението на обществеността към институцията; Проверки по сигнали, постъпили в медиите;	Дирекция АПФСО	среден		
Липса на достатъчно информация относно предприетите действия по получените сигнали за корупция	Оповестяване на интернет страницата на РЗИ на резултати от извършени проверки по сигнали за корупция	Мярката има организационен характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Осигуряване на публичност и прозрачност при извършени проверки	Дирекция АПФСО Главен секретар	нисък		
Неефективно сътрудничество при установяване на корупционни прояви и разкриване на измами	Подобряване на междусекторното сътрудничество при установяване на корупционни прояви и разкриване на измами	Мярката има организационен характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Подобрено междусекторно сътрудничество при установяване на корупционни прояви и разкриване на измами; Повишаване на процента на разкрити случаи на корупция и/или измами	Главен секретар Директори на дирекции	среден		
Липса на достатъчно канали за получаване на сигнали за корупция	Поддържане на актуална информация в рубриката „ Антикорупция”	Мярката има организационен характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Публичност на дейността	Дирекция АПФСО	нисък		
Административен капацитет и обучения									

Приложение №2

Брой на проведените обучения	**Теми, по които са проведени обучения и броя на обучените по всяка тема служители с длъжността им**	**Индикатор**
Създаване на организация за провеждане на обучения на служителите през 2024г. - в ИПА; - и др. външни организации;	Провеждане на обучения и разяснения на максимален брой служители в областта на - противодействие на корупцията и конфликт на интереси, -във връзка с прилагане на Закона за противодействие на корупцията; -Етичен кодекс;	Осигурено провеждане на обучения за професионално и служебно развитие, повишаване на професионалните умения и компетентности на служителите;

Посочване на възможни начини за подаване на сигнали				
Адрес	**E - mail**	**Телефонен номер**	**Специални кутии, поставени в администрацията /описание на местонахождението/**	**Други**
гр. Стара Загора, ул. „Стефан Караджа“ № 10	rzi-stara_zagora@mh.government.bg	042/631109; 042/631160;	Пощенска кутия за подаване на сигнали за корупция, намираща се на ет. 1 в сградата на РЗИ;	Специализирана рубрика „Антикорупция“ на интернет страницата на РЗИ; Чрез формата за сигнал на интернет страницата на МЗ; Чрез формата за сигнал на интернет страницата на Националния съвет за антикорупционни политики;

Мерки за защита на лицата, подали сигнали			
Същност на мерките			Със заповед на директора на Регионална здравна инспекция – Стара Загора са утвърдени Вътрешни правила за прилагане на антикорупционни процедури в Регионална здравна инспекция – Стара Загора. В същите са описани механизмите за подаване на сигнали за корупция и конфликт на интереси, тяхното регистриране и обработване, както и защитата на лицата, подали сигнали. Със заповед на директора на Регионална здравна инспекция – Стара Загора са утвърдени вътрешни правила за приемане, отчитане и разглеждане на предложения и сигнали, подадени от физически и юридически лица;