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 2026 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,	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		

	ограничаване на 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 2026г	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 2026г.	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	Постоянен	Прилагане на специфични критерии за оценка	Директор на дирекция „Обществено здраве”;	среден		

			медицинските дейности Недопускане на взаимна обвързаност и възможност за корупция		на служителите с контролни функции 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	Мярката има организационен и кадрови характер	Получаване на допълнителна информация за корупционни практики и предприемане действия за ограничаване	31.12. 2026г.	Оповестен анализ и информация за предприети и изпълнени действия	Главен секретар Директори на дирекции	среден		

	корупционен риск								
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		
Нееефективно 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	Мярката има организационен характер	Намаляване степента на корупционен риск	Постоянен	Публичност на дейността	Дирекция АПФСО	нисък		

	„ Антикорупция”								
Административен капацитет и обучения									
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;						

** **Забележка:***

Антикорупционните планове се превръщат във формалност, в случай на преповтаряне на задължения, регламентирани в закон или подзаконов нормативен акт, които съответните администрации или длъжностни лица трябва да изпълняват по силата на самия закона като конкретни мерки (напр. провеждане на конкурси за назначаване на държавни служители, провеждане на обществени поръчки при изразходване на средства в съответствие със ЗОП)

Мерките, които се предвиждат следва да бъдат такива, които надграждат и осигуряват правилното прилагане на закона - напр. мерки, гарантиращи, че определени участниците в конкурсната процедура не могат да имат предимство с получаване на информация за въпросите; мерки за засилване на контрола при подготовката и издаването на административен акт, въвеждане на ясно разписани правила и отговорници, които не позволяват прескачане на звено, преди вземане на решения; въвеждане на системи, които позволяват навременен контрол за издаване на актове в законоустановен срок или забавянето му; внедряването на софтуерни продукти, които елиминират възможността от манипулации на компютърните системи за отчетност и др.

В случай, че дадени вътрешни правила се посочват като антикорупционна мярка, следва конкретно да се посочат насоченост на мярката, цели, индикатори за ефекта от прилагането и др.

При посочване на индикаторите стремежът следва да бъде определянето на такива, които дават възможност да се направи обективна преценка за ефекта на мярката.

Броят на извършени проверки сам по себе си не може да бъде индикатор, а следва да включва и констатациите при тях и предприети последващи действия, краен резултат (напр. при проверки няма установени нарушения, при нарушение - предприети действия - предложение за дисциплинарно наказание, актове за установяване на административни нарушения, издадени, потвърдени наказателни постановления, сезирани органи, предложения за промяна на нормативната уредба)

Индикатор за някои мерки може да бъде пълното въвеждане на дадена мярка - напр. въвеждането на електронна административна услуга, като при последваща актуализация на плана или изготвянето на нов, се предвидят мерки и индикатори за ефективното функциониране на системата.

При дейността по издаването на лицензни, разрешителни, провеждане на конкурси, предоставяне на концесии, издаване на други административни актове, подходящ индикатор могат да бъдат подадените жалби, постановените решения от съда, а при отмяна на актовете - причините за това (нарушени административно производствени правила, материален закон, неясна нормативна уредба, която позволява противоречиво прилагане или вземане на субективни различни решения), забавено произнасяне, жалби срещу мълчаливи откази и причини за отказите.

При въвеждане на ротацията обективни измерители могат да бъдат повишаване на събираемостта и приходите в бюджета, установяване на нарушения, които не са били установени преди това, дори и при подадени жалби и сигнали от граждани, издадени наказателни постановления, увеличаване на броя на проверените обекти, вкл. извършване за първи път на проверка на обекти, подлежащи на контрол.

Други индикатори могат да бъдат доклади за констатирани проблеми и срещани пречки от служителите при изпълнение на задълженията им., голям брой, повтарящи се сигнали за определена нормативно регламентирана дейност; осъществен мониторинг и установени проблеми или нарушения при внедрени системи за видеонаблюдение;

Индикатор при провеждане на обученията на служителите може да бъде повишаване или липса на промяна при годишната оценка за изпълнение на длъжността, подобряване на работата на звеното по отношение на сръчност, намаляване на жалби или отменителни решения по постановени административни актове.

Изготвяне на периодичен анализ на общественото мнение относно въведените антикорупционни мерки и тяхната ефективност: чрез социологически проучвания; чрез анонимни анкетни проучвания сред гражданите относно проявите на корупционно поведение от страна на служители; чрез попълване на анкети за взаимодействието на служителите с гражданите, също могат да бъдат въведени като индикатори.