

**Опис ідентифікованих корупційних ризиків у діяльності Центрального госпіталю МВС,
чинники корупційних ризиків та можливі наслідки корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення**

Ідентифікований корупційний ризик	Опис ідентифікованого корупційного ризику	Чинники корупційного ризику	Можливі наслідки корупційного чи пов'язаного з корупцією правопорушення
1. Управління фінансами			
1. Можливість необґрунтованого внесення пропозицій до МВС щодо змін до річного розпису асигнувань ЦГ, помісячного розпису асигнувань загального фонду та помісячного розпису спеціального фонду Державного бюджету на відповідний рік.	Внесення пропозицій до МВС щодо змін до річного розпису асигнувань, помісячного розпису асигнувань загального фонду та помісячного розпису спеціального фонду Державного бюджету на відповідний рік не зумовлених потребою госпіталю	Обмеженість бюджетних призначень та відповідно асигнувань госпіталю. Подання госпіталем до МВС документів з недостовірними обґрунтуваннями щодо необхідності внесення змін до розписів, які не підтверджуються відповідними детальними економічними розрахунками на підставі встановлених норм, нормативів, лімітів тощо, з урахуванням фактичного споживання.	Неефективне використання бюджетних коштів. Порушення принципу ефективності та результативності використання бюджетних коштів.
2. Управління персоналом			
1. Можливе прийняття на посади осіб, які не відповідають встановленим вимогам, або тих, які подали недостовірні відомості	Для кандидатів на призначення на посади в госпіталі законодавством не визначено обов'язку щодо проведення спеціальної перевірки стосовно таких осіб. Разом із тим існують відповідні кваліфікаційні вимоги щодо освіти, сертифікату спеціаліста, кваліфікаційної категорії тощо. Така ситуація може спричинити прийняття на	Відсутність закріпленої на законодавчому рівні норми щодо обов'язковості проведення спеціальної перевірки для кандидатів на посади в госпіталі. Відсутність у кадрової служби госпіталю доступу до відповідних реєстрів та баз даних з метою перевірки наданих претендентами документів.	Прийняття на посади осіб, які не відповідають встановленим вимогам, отримання неправомірної вигоди за прийняття рішення про призначення таких осіб. Прийняття на роботу некваліфікованих працівників

	на посади в госпіталі осіб, які мають, зокрема, підроблені документи про освіту, або подали недостовірні відомості, зокрема щодо наявності корпоративних прав.		
2. Можливий вплив посадових осіб на процедуру відбору персоналу з метою сприяння прийняттю на роботу, переміщенню по службі (підвищенню на посаді, пониженню на посаді, переведення в інший підрозділ, у т.ч. третіх осіб) близьких їм осіб	Зацікавленість посадової особи щодо прийняття на роботу близьких осіб. Неповідомлення посадової особи про конфлікт інтересів при прийнятті на роботу. Така ситуація може спричинити прийняття на посаду близьких посадовій особі осіб, у тому числі некваліфікованих працівників	Недосконалість нормативно-правового регулювання кадрової роботи щодо процедури добору персоналу на різні категорії посад за уніфікованими формами кадрових документів у всіх підрозділах та за всіма напрямками роботи	Прийняття на посади осіб, близьких посадовим особам, отримання неправомірної вигоди за прийняття рішення про призначення таких осіб. Прийняття на роботу некваліфікованих працівників
3. Уразливість працівників відділу кадрів та уповноважених співробітників ЦГ МВС до впливу керівництва, а також сторонніх осіб на порядок та результати здійснення заходів з питань кадрового забезпечення	Уразливість працівників відділу кадрів та уповноважених співробітників ЦГ МВС до впливу сторонніх осіб надає можливість прийняття незаконних рішень. Неналежне виконання службових повноважень особами, які здійснюють вивчення або перевірку кандидатів на посади. Можливе отримання неправомірної вигоди	Недостатній рівень компетентності співробітників щодо чинних антикорупційних обмежень при виконанні обов'язків, передбачених законодавством. Недостатній рівень контролю за діяльністю посадових (службових) осіб.	Необ'єктивність під час прийняття кадрових рішень, отримання неправомірної вигоди. Упереджений підхід при вирішенні питань кадрового забезпечення та/або соціального захисту внаслідок зловживання повноваженнями та/або статусом.

3. Надання медичних послуг			
1. Можливість використання медикаментів та продуктів харчування для задоволення приватних потреб працівників госпіталю	З метою задоволення приватних потреб працівники госпіталю можуть використовувати медикаменти або продукти харчування, призначені для лікування хворих, та до яких вони мають доступ у зв'язку з виконанням посадових обов'язків.	Недостатня поінформованість працівників госпіталю щодо вимог антикорупційного законодавства та відповідальності у разі його порушення. Недостатній рівень контролю за зберіганням та використанням медикаментів та продуктів харчування.	Матеріальні збитки. Погіршення якості лікування та харчування хворих. Репутаційні втрати госпіталю. Вчинення дисциплінарного та/або кримінального корупційного правопорушення

**Голова комісії з оцінки корупційних ризиків
у діяльності ЦГ МВС, уповноважений з реалізації
Антикорупційної програми ЦГ МВС**

Ганна СНЄЖИНСЬКА