

**Опис ідентифікованих корупційних ризиків у діяльності Державної установи «Головний медичний центр  
Міністерства внутрішніх справ України» (далі - Установа), 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  |
|--|---|--|--|
| <b>1. Управління фінансами</b>   |   |  |  |
| 1. Можливість необґрунтованого внесення пропозицій до МВС щодо змін до річного розпису асигнувань Установи, 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 Установи. Подання Установою 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.  |
| <b>2. Управління персоналом</b>  |   |  |  |
| 1. Можливе прийняття на посади осіб, які не відповідають встановленим вимогам, або тих, які подали недостовірні відомості  | Для кандидатів на призначення на посади в Установі 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 | Відсутність закріпленої на законодавчому рівні норми щодо обов'язковості проведення спеціальної перевірки для кандидатів на посади в госпіталі. Відсутність у кадровому підрозділі Установи 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 |

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

| <b>3. Надання медичних послуг</b>   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| 1. Можливість використання медикаментів та продуктів харчування для задоволення приватних потреб працівників Установи | З метою задоволення приватних потреб працівники Установи 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.<br>Недостатній рівень контролю за зберіганням та використанням медикаментів та продуктів харчування. | Матеріальні збитки.<br>Погіршення якості лікування та харчування хворих.<br>Репутаційні втрати госпіталю.<br>Вчинення дисциплінарного та/або кримінального корупційного правопорушення |

**Голова робочої групи з оцінки корупційних ризиків  
у діяльності ДУ «ГМЦ МВС України»**

**Олександр СТАДНИЧУК**