

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
о результатах внутреннего анализа
коррупционных рисков в деятельности
КГП на ПХВ «Алматинская региональная межрайонная клиника»
Управления здравоохранения Алматинской области
за период с 05.01.2024 года – 30.12.2024 г.

г. Алматы

«24» июля 2025 год

В соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции», Приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», в соответствии с приказом директора КГП на ПХВ «Алматинская региональная межрайонная клиника» Управления здравоохранения Алматинской области (далее – Предприятие) от 09 июня 2025 года № 122 Ө проведен внутренний анализ коррупционных рисков (далее-ВАКР) в структурных подразделениях Предприятия.

ВАКР проведен по следующим направлениям:

- выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность предприятия;
- выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности предприятия.

При проведении ВАКР руководствовались:

- 1) Конституцией Республики Казахстан;
- 2) Предпринимательский кодекс РК;
- 3) Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года №410 «О противодействии коррупции»;
- 4) Закон РК «О государственной службе Республики Казахстан»;
- 5) Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года "О государственных услугах";
- 6) Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12;
- 7) Методическими рекомендациями по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными Председателем Агентства РК по противодействию коррупции от 07.04.2021 г.
- 8) иными правовыми актами.

ВАКР проведен в сроки с 24 июня по 24 июля 2025 года.

Период внутреннего анализа коррупционных рисков – за 2024 год.

В соответствии с приказом Директора предприятия от 09 июня 2025 года № 122 Ө для проведения ВАКР создана рабочая группа в следующем составе:

Руководитель группы – Абжалелов А.Б. – заведующий хирургическим отделением;

Члены группы:

- Манапова А.Р. - заведующий организационно-методического отдела;

- Байгенжина А.М. - руководитель отдела служба поддержки пациента и внутреннего аудита;

- Джандаулетова А.Ш. – начальник планово-экономической службы;

- Жасыбаева М.Т. – начальник юридического отдела;

- Смагулова М.К. – начальник отдела кадров;

- Семейская Н.А. – комплаенс-офицер, секретарь рабочей группы.

При проведении внутреннего анализа коррупционных рисков руководствовались:

Объектам внутреннего анализа коррупционных рисков Предприятия стал отдел кадров.

Внутренний анализ коррупционных рисков проводился по следующим направлениям:

- выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность структурных подразделений Предприятия;

- выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности структурных подразделений Предприятия.

НАПРАВЛЕНИЕ ВАКР 1.

Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность структурных подразделений – в частности в отделе кадров в сфере трудовых отношений Предприятия

Кадровое обеспечение Предприятия осуществляется согласно кадровой политике в рамках внутренних регламентирующих документов:

- Нормативно-правовые акты отдела кадров;

- Должностные инструкции работников.

Штатная численность работников составляет 314,5 единиц, из них:

- основных работников с декретниками – 241 (76,6 %)

- без декрета – 226 (72 %)

- в декретном отпуске – 15 (4,7 %)

- совместителей – 44 (14 %)

Согласно установленным требованиям поиск кандидатов на вакантную должность осуществляется путем размещения объявления на официальном сайте: <https://www.enbek.kz>.

Специалисты Предприятия своевременно проходят курсы повышения квалификации для расширения и совершенствования, ранее приобретенных профессиональных знаний, умений и навыков. За 2024 год прошли повышение квалификации 17 человек.

Все медицинские работники прошли обязательную сертификацию специалистов в области здравоохранения, в целях определения готовности лиц, к осуществлению медицинской деятельности и допуску их к клинической практике (работе с пациентами) с получением соответствующего сертификата.

За отчетный период уволены 135 работников по соглашению сторон и инициативе работника.

Уволенных по отрицательным мотивам нет.

Решение и применение мер ответственности к работникам, допустившим дисциплинарные проступки рассматриваются Советом по кадрам Предприятия.

За анализируемый период к дисциплинарной ответственности привлечены 7 работников. Привлечение работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения отсутствует.

В целях соблюдения требований законодательства, в личных делах сотрудников имеются справки об отсутствии или наличии судимости. Установлено, что сотрудники Предприятия судимости не имеют.

Совершение работниками Предприятия коррупционных правонарушений уголовного и/или административного характера не установлено.

На Предприятии в соответствии с Законом «О противодействии коррупции» имеется утвержденный Антикоррупционный стандарт КГП на ПХВ «Алматинская региональная многопрофильная клиника» УЗ Алматинской области, согласно которому при организации кадровой работы по подбору и расстановке сотрудников, должностные лица Предприятия обязаны:

- 1) не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности, обеспечивать соблюдение принципов меритократии;
- 2) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан;
- 3) при приеме на работу разъяснять основные обязанности, запреты и ограничение, возлагаемые на должностных лиц;
- 4) не требовать от кандидатов на работу документы, не имеющие отношения для заключения трудового договора;
- 5) объективно и всесторонне проводить служебные расследования в отношении работников;
- 6) если сотрудник располагает информацией о коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению или прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать комплаенс-офицера и руководство Предприятия. Сотрудники Предприятия также обязаны незамедлительно в письменной форме информировать указанные выше лица о случаях склонения их другими лицами к совершению коррупционных правонарушений.

Вместе с тем, в ходе анализа установлено, что на Предприятии отсутствует нормативно-правовой акт, регулирующий порядок, сроки, оплату отпускных Работников Предприятия, в результате чего возникает коррупционный риск в следующем направлении:

Данные факты рассмотрены с позиции коррупционного риска в Направлении: Правовые акты и внутренние документы; Поднаправление: Отсутствует процессуальный порядок, обеспечивающий влияние гражданина или организации на ход проведения административной процедуры – в частности при начислении, периодах предоставления отпускных Работникам Предприятия.

Влияние данного риска:

Балл – 2;

Степень влияния – заметное;

Общая характеристика последствий: последствия от реализации риска несущественные;

Комплаенс/соблюдение требований: малое нарушение регуляторных требований. Предупреждения о возможном взыскании штрафов с работников объекта анализа, получение предупреждения о возможном взыскании штрафов, пеней, неустоек и выявлении других финансовых нарушений в отношении объекта анализа.

Меры по полному исправлению данного Коррупционного риска:

Комплаенс-офицеру совместно с юридической службой разработать и утвердить внутренний нормативно-правовой акт – Положение о порядке расчета, сроков начисления и выплаты Работникам отпускных.

Поднаправление: Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.

В целях соблюдения требований законодательства, в личных делах сотрудников имеются справки об отсутствии или наличии судимости. Установлено, что сотрудники Предприятия судимости не имеют.

Совершение работниками Предприятия коррупционных правонарушений головного и/или административного характера не установлено.

На Предприятии в соответствии с Законом «О противодействии коррупции» имеется утвержденный Антикоррупционный стандарт КГП на ПХВ «Алматинская региональная многопрофильная клиника» УЗ Алматинской области, согласно которому при организации кадровой работы по подбору и расстановке сотрудников, должностные лица Предприятия обязаны:

- 1) не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности, обеспечивать соблюдение принципов меритократии;
- 2) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан;
- 3) при приеме на работу разъяснять основные обязанности, запреты и ограничение, возлагаемые на должностных лиц;
- 4) не требовать от кандидатов на работу документы, не имеющие отношения для заключения трудового договора;
- 5) объективно и всесторонне проводить служебные расследования в отношении работников;
- 6) если сотрудник располагает информацией о коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению или прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать комплаенс-офицера и руководство Предприятия. Сотрудники Предприятия также обязаны незамедлительно в письменной форме информировать указанные выше лица о случаях склонения их другими лицами к совершению коррупционных правонарушений.

Вместе с тем, в ходе анализа установлено, что на Предприятии отсутствует нормативно-правовой акт, регулирующий порядок, сроки, оплату отпускных Работников Предприятия, в результате чего возникает коррупционный риск в следующем направлении:

Данные факты рассмотрены с позиции коррупционного риска в Направлении: Правовые акты и внутренние документы; Поднаправление: Отсутствует процессуальный порядок, обеспечивающий влияние гражданина или организации на ход проведения административной процедуры – в частности при начислении, периодах предоставления отпускных Работникам Предприятия.

Влияние данного риска:

Балл – 2;

Степень влияния – заметное;

Общая характеристика последствий: последствия от реализации риска несущественные;

Комплаенс/соблюдение требований: малое нарушение регуляторных требований. Предупреждения о возможном взыскании штрафов с работников объекта анализа, получение предупреждения о возможном взыскании штрафов, пеней, неустоек и выявлении других финансовых нарушений в отношении объекта анализа.

Меры по полному исправлению данного Коррупционного риска:

Комплаенс-офицеру совместно с юридической службой разработать и утвердить внутренний нормативно-правовой акт – Положение о порядке расчета, сроков начисления и выплаты Работникам отпускных.

Поднаправление: Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.

Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных обязанностей) обязанностей. Данная ситуация может привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества и государства.

Предприятие относится к квазигосударственному сектору, то есть структуре, созданной с участием государства.

Согласно пункта 17 статьи 1 Закона РК «О государственной службе Республики Казахстан» **конфликт интересов** - противоречие между личными интересами государственного служащего и его должностными полномочиями, при котором личные интересы государственного служащего могут привести к неисполнению или ненадлежащему исполнению им своих должностных полномочий.

Установлено, что на Предприятии работают следующие родственники:

1. Есеналиева А.Б. – врач – онколог (жена); Бекботаев Б.Ж. – врач-онколог (муж) – нет непосредственной подчиненности;
2. Садыкова Ж.С. – медсестра (мать); Темірбек М.А. – санитар – (сын) – не выполняют управленческие функции;
3. Абилмажинова Г.А. – санитар (мать); Капар Е.Е. – мед.брат (сын); Бирбаева Л.К. – санитар (тетя); Доскенова Ж.Т. – санитар (тетя) – не близкие родственники, нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
4. Смагулова М.К. – начальник ОК (племянница); Смагулов М.Т. – инженер ТБ (дядя) не близкие родственники, нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
5. Бейбитова З.Б. – врач анестезиолог-реаниматолог (сестра); Бейбитов А.Б. – врач-эксперт (брат) нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
6. Аметов К.Т. – охранник (муж); Байманова Б.Д. – санитарка (жена) - нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
7. Абдибатыров Д.Т. – охранник (муж); Бузыкбасова А.М. – санитарка (жена) - нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
8. Аманбаева А.Е. – старшая мед.сестра (сестра); Еркінбеков С.Е. – санитар (брат) - нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
9. Кобеева Ж.М. – санитарка (сноха) Сейтчанова А.А. – санитарка (золовка) – не близкие родственники, нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции;
10. Еркінкызы Н. – расчетный бухгалтер (сестра); Нурмухамбетов А.Е. – программист (брат) - нет непосредственной подчиненности, не выполняют управленческие функции.

Согласно подпункта 13 пункта 1 статьи 1 Кодекса Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье» - 13) близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки. В соответствии с пунктом 1 статьи 14 Закона «О противодействии коррупции» лица, уполномоченные на выполнение государственных функций не могут занимать должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой) и (или) свойственниками, а также иметь в непосредственном подчинении близких родственников, супруга (супругу) и (или) свойственников.

При этом, согласно подпункту 4) статьи 1 Закона «О противодействии коррупции» к лицам, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, относятся: - лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора; - лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок,

занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора. В свою очередь, согласно подпунктам 1), 2-1) и 14) статьи 1 Закона «О противодействии коррупции»: лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора – лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в указанных организациях; организационно-распорядительные функции – это предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных; административно-хозяйственные функции – это предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе организации.

С учетом вышеизложенных норм Закона, в субъекте квазигосударственного сектора лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, как правило, являются директор, главный бухгалтер, а также иные лица, на которых в установленном порядке возложены вышеуказанные функции.

Предусмотренное пунктом 1 статьи 14 Закона «О противодействии коррупции» ограничение не означает, что в одном Предприятии категорически запрещено работать супругам или близким родственникам или свойственникам. Исходя из буквального значения указанной нормы, директор Предприятия или главный бухгалтер не могут занимать должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой) и (или) свойственниками, а также иметь в непосредственном подчинении близких родственников, супруга (супругу) и (или) свойственников.

По результатам проведенного анализа не установлено положений, способствующих принятию административно-управленческим персоналом решений по своему усмотрению.

Таким образом, конфликта интересов на Предприятии не выявлено.

По итогам внутреннего анализа коррупционных рисков в рамках осуществления трудовых отношений между Работодателем и работниками определены следующие должности, подверженные коррупционным рискам: директор, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер; заместители директора; специалист отдела кадров, заведующие отделениями, врачи, специалист по государственным закупкам, комплаенс-офицер (Приложение 1 к Аналитической справке).

Направление ВАКР 2.

**Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности структурных подразделений
Предприятия – в частности отдела кадров.**

Поднаправление: Управление персоналом.

При мониторинге Должностных инструкций Работников структурных подразделений Предприятия, хранящихся в отделе кадров, выявлено, что в Должностных инструкциях Работников Предприятия отсутствует должностные обязанности Работников по соблюдению антикоррупционного законодательства Республики Казахстан.

В Должностной инструкции не определена ответственность за ненадлежащее исполнение Работником должностных обязанностей по соблюдению антикоррупционного законодательства. Также в должностных инструкциях не прописано взаимодействие с комплаенс-офицером по вопросам противодействия коррупции.

Данные факты рассмотрены с позиции коррупционного риска в Направлении: Правовые акты и внутренние документы; Поднаправление: Правовой пробел – отсутствие правового регулирования того или иного вопроса в правовом акте или внутреннем документе: – «отсутствие положений, устанавливающих ответственность за несоблюдение требований, которое приводит к их декларативности характера и невозможности практического применения».

Учитывая данные несовершенства, мы можем судить о наличии правового пробела в ДИ. Отсутствие вышеуказанных положений, устанавливающих ответственность работников за соблюдение требований антикоррупционного законодательства, может приводить к формальному подходу к реализации всех мер, направленных на противодействие коррупции. Принятие мер по внесению дополнений в должностные инструкции Работников, является также превентивной мерой по усилению ответственности работников Предприятия при выполнении должностных обязанностей.

Влияние данного риска:

Балл – 3;

Степень влияния – крупное;

Общая характеристика последствий: последствия от реализации риска значительны, **но могут быть полностью исправлены;**

Комплаенс/соблюдение требований: неоднократное нарушение регулярных требований, которое может привести к возникновению штрафов, пеней, неустоек, и других финансовых нарушений. Взыскание штрафов с работников объекта анализа.

Меры по полному устранению данного коррупционного риска:

Комплаенс-офицеру и отделу кадров внести следующие дополнения и изменения в Должностные инструкции всех работников Предприятия в зависимости от занимаемой должности:

I) В Раздел «Обязанности Работника» включить следующие обязательные подпункты:

1) незамедлительно сообщать комплаенс-офицеру о всех ситуациях, связанных с коррупционными рисками, в случае их возникновения при исполнении должностных обязанностей;

2) содействовать администрации в противодействии коррупции на Предприятии;

3) отказываться от получения со стороны третьих лиц подарков или знаков внимания, противоречащих требованиям антикоррупционного законодательства Республики Казахстан;

в ДИ медицинских работников:

4) отказываться от получения со стороны третьих лиц подарков или знаков внимания, противоречащих требованиям антикоррупционного законодательства Республики Казахстан за оказание медицинской помощи, а также при исполнении следующих Государственных услуг:

Код услуги	Наименование государственной услуги	п.п.
1	2	3
A02.074.000	Консультация (2 читка рентгенограммы): Рентгенолог	1
A02.040.000	Консультация: Онколог-хирург	2
D88.790.001	Пункционная/аспирационная биопсия под УЗИ контролем	3
A02.041.000	Консультация: Онколог-гинеколог	4

B08.737.001	Гистологическое исследование 1 блок-препарата операционно-биопсийного материала 3 категории сложности	5
B08.764.001	Гистологическое исследование 1 блок-препарата операционно-биопсийного материала 4 категории сложности	6
A02.024.000	Консультация: Гематолог	7
A02.052.000	Консультация: Маммолог	8
C03.018.004	УЗИ молочных желёз	9
A02.026.000	Консультация: Уролог	10
D41.312.427	Трепанобиопсия	11
D92.090.003	Тонкоигольная аспирационная биопсия	12
D88.790.001	Пункционная/аспирационная биопсия под УЗИ контролем	13
B08.749.002	Цитологическое исследование мазка из шейки матки ПАП-тест на аппарате жидкостной цитологии	14
D99.294.006	Анестезия инфильтративная	15
C01.034.001	Видеокольпоскопия	16
C01.016.001	Тотальная видеокколоноскопия	17

II) В Раздел «Ответственность» включить следующие обязательные подпункты

- за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в процессе оказания государственных услуг; за совершение коррупционного правонарушения; разглашение персональных данных и другие нарушения законодательства Республики Казахстан, Работник может быть привлечен в зависимости от тяжести совершенного деяния к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности.

Кроме того, по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в управлении персоналом установлено, что в личных кадровых делах работников Предприятия отсутствуют Антикоррупционное обязательство и Антикоррупционные ограничения.

Данные факты рассмотрены с позиции коррупционных рисков в Направлениях:

Правовые акты и внутренние документы;

Поднаправление: Правовой пробел – отсутствие правового регулирования того или иного вопроса в правовом акте или внутреннем документе: –«отсутствие

положений, устанавливающих ответственность за несоблюдение требований, которое приводит к их декларативности характера и невозможности практического применения»;

Поднаправление: отсутствует процессуальный порядок, обеспечивающий влияние гражданина или организации на ход проведения административной процедуры.

Влияние данного риска:

Балл – 2;

Степень влияния – заметное;

Общая характеристика последствий: последствия от реализации риска несущественные.

Комплаенс/соблюдение требований: малое нарушение регуляторных требований. Предупреждение о возможном взыскании штрафов с работников Предприятия, получение предупреждения о возможном взыскании штрафов, пеней, неустоек и выявление других финансовых нарушений в отношении объекта анализа.

Меры по полному устранению выявленных коррупционных рисков: комплаенс-офицеру разработать, отделу кадров ознакомить и подписать у всех работников Предприятия с хранением в личных кадровых делах Антикоррупционное обязательство и Антикоррупционные ограничения работника Предприятия.

Руководитель группы

Члены группы:



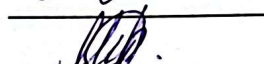
А.Б. Абжалелов



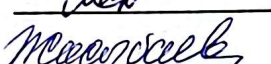
/А.Р. Манапова/



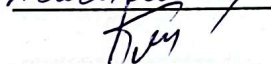
А.М. Байгенжина



М.К. Смагулова



М.Т. Жасыбаева



А.Ш. Джандаулетова

**Секретарь
рабочей группы
комплаенс-офицер**



Н.А. Семейская

С СОДЕРЖАНИЕМ АНАЛИТИЧЕСКОЙ СПРАВКИ «ОЗНАКОМЛЕН»

**Директор
КГП на ПХВ «Алматинская региональная
многопрофильная клиника» УЗ Алматинской области**



С.Т. Олжаев