

**Аналитическая справка
о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков
КГП на ПХВ «Городская поликлиника №19» Управления
общественного здравоохранения города Алматы
за 10 месяцев 2025 года**

18.11.2025г.

В соответствии с типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными приказом Председателя Агентства по делам государственной службы и противодействию коррупции от 31 марта 2023 года № 112, приказом руководителя от 14 марта 2025 года №01.1-03-93 проведен внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности КГП на ПХВ «Городская поликлиника 19» Управления общественного города Алматы.

Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков: КГП на ПХВ «Городская поликлиника №19» Управления общественного здравоохранения города Алматы (далее - Предприятие).

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: по итогам 10 месяцев 2025 года.

Анализируемый период деятельности предприятия: по итогам 10 месяцев 2025 года.

Внутренний анализ коррупционных рисков проводился по следующим направлениям:

- 1) выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах, затрагивающих деятельность Предприятие;
- 2) анализ коррупционных рисков в финансово-экономической деятельности Предприятие.
- 3) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности предприятия, в том числе
 - управление персоналом, в том числе текучесть кадров;
 - оказание государственных услуг;
 - качество рассмотрения обращений физических и юридических лиц;

По результатам проведенного анализа:

1. выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах, касающихся деятельности Предприятия. По результатам анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений, не выявлено.

Рекомендации:

Обеспечить регулярный мониторинг нормативных правовых и внутренних документов Предприятие с акцентом на положения, регулирующие полномочия должностных лиц, процедуры принятия решений и механизмы контроля.

2. Анализ коррупционных рисков в финансово-экономической деятельности Предприятия.

В рамках внутреннего анализа коррупционных рисков проведена оценка деятельности финансово-экономических подразделений, включая планирование, распределение и использование средств, бухгалтерский учет, закупочную деятельность: изучены закупки товаров, работ и услуг, осуществляемые через портал государственных закупок.

Результаты анализа:

Нарушений порядка планирования и распределения бюджетных средств не выявлено.

Закупочные процедуры проводятся через ИС ГЗ и соответствует требованиям Закона РК ГС.

Предприятие осуществляет свою деятельность за счет средств, поступающих по договорам на предоставление медицинских услуг в рамках ГОБМП и ОСМС через Фонд социального медицинского страхования (ФСМС).

Договор с ФСМС на 2025 год исполняется в соответствии с установленными объемами медицинских услуг. Финансирование осуществляется по факту оказанных услуг на основании данных, внесённых в ИС «Единая информационная система здравоохранения» и подтвержденных Фондом. Оснований для злоупотребления полномочиями при распределении финансовых ресурсов не установлено.

Рекомендации:

Продолжить практику коллегиального обсуждения финансовых планов.

Усилить внутренний контроль за корректировками бюджетных заявок и их обоснованием.

Результаты анализа:

Закупки проводятся через ИС ГЗ в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственных закупках».

Рекомендации:

Проводить системную проверку обоснованности начальных цен закупок.

При закупках малого объема обеспечивать расширение перечня потенциальных поставщиков для минимизации коррупционных рисков.

Бухгалтерский учет и финансовая отчетность

Анализ проведён по вопросам ведения бухгалтерского учета, начисления заработной платы, премирования, командировочных и иных выплат.

Результаты анализа:

Учет ведется в соответствии с законодательством и внутренними правилами бухгалтерской политики.

Фактов необоснованных выплат, двойного финансирования или неучтенных операций не выявлено.

Все выплаты работникам подтверждены табелями, приказами, расчетными листами.

Рекомендации:

Усилить автоматизацию контроля за начислениями.

Проводить периодический внутренний аудит расчетов с персоналом.

Вывод:

Текущее состояние бухгалтерского учета можно охарактеризовать как стабильное и контролируемое.

3. выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности не выявлено.

В организационно-управленческой деятельности в исследуемый период предусмотрены следующие направления деятельности.

1) Управление персоналом, в том числе текучесть кадров. Кадровое обеспечение Предприятия осуществляется в соответствии с кадровой политикой в рамках внутренних регламентирующих документов:

- Программа управления человеческими ресурсами;
 - Правила внутреннего трудового распорядка работников;
 - Правила проверки подлинности документов об образовании (диплома) из первоисточника;
 - правила ведения записей о работниках (информационный лист);
 - правила первичной мотивации;
 - правила повышения квалификации,
 - кадровая политика,
 - положение о конфиденциальной информации и мерах по ее защите, включая действия персонала во внештатных ситуациях,
 - должностные инструкции работников Предприятия ,
 - Коллективный договор между работодателем и работниками Предприятия
- Штатная численность работников центра составляет 299, 75 единиц,

физические лица – 253 чел.

За отчетный период принято на работу 17 сотрудника:

Врачей- 5, средних медицинских работников-6, младших медицинских работников -2, других -4.

Поиск кандидатов на вакантную должность в соответствии с установленными требованиями осуществляется путем размещения объявления на официальном сайте: <https://www.enbek.kz>.

Уволенных по отрицательным мотивам нет.

Решение и применении мер ответственности к работникам, допустившим дисциплинарные проступки рассматриваются соответствующей комиссией Предприятия.

За анализируемый период к дисциплинарной ответственности привлечен сотрудников 2.

Фактов привлечения работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения не было.

В соответствии с положением Трудового кодекса Республики Казахстан разработаны квалификационные характеристики должностей специалистов, согласованы с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Специалисты Предприятия своевременно проходят курсы повышения квалификации для расширения и совершенствования, ранее приобретенных профессиональных знаний, умений и навыков.

Все медицинские работники проходят 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.

Кроме того, при приеме на работу, кадровой службой у вновь прибывших работников запрашиваются справки: из КПСУ ГП РК о несудимости и об отсутствии сведений о привлечении к ответственности за коррупционные правонарушения, для приобщения в личные дела сотрудников, что установлено требованиями кадровой службы для минимизации коррупционных рисков.

Совершение сотрудниками предприятия коррупционных правонарушений уголовного и административного характера не установлено.

Возможные коррупционные риски:

- нарушения, связанные с требованием документов, не предусмотренных перечнем документов, необходимых для заключения трудового договора;

- отсутствие или истечение срока действия сертификата специалиста;

- окончание сроков прохождения повышения квалификации.

2) Урегулирование конфликта интересов.

Фактов аффилированности при замещении вакантных должностей, непосредственно подчиненных занимаемой должности близкими родственниками (родителями (родителями), детьми, усыновителями, усыновителями, братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) или супругом (супругой) не выявлено.

Основные меры по предотвращению конфликта интересов:

- строгое соблюдение работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом предприятия, иными внутренними нормативными актами, должностными инструкциями;

- утверждение и поддержание организационной структуры предприятия, четко различающей сферы ответственности, полномочий и подотчетности кодекс корпоративной этики предусматривает предотвращение конфликта интересов.

Все работники Предприятия несут ответственность за принятие открытых, своевременных и адекватных решений, освобожденных от конфликта интересов.

Работник предприятия любого уровня с целью предотвращения конфликта интересов:

- 1) не может занимать должности, непосредственно подчиненные должностям, занимаемым его близкими родственниками;

- 2) использовать в своих интересах или личной выгоде возможности, предоставленные ему корпоративными ресурсами предприятия, его

должностным положением или информацией, полученной в результате исполнения должностных обязанностей;

3) не принимать непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между предприятием и им самим, кем-либо из его близких родственников или организациями, с которыми он или его близкие родственники связаны;

4) не участвовать в какой-либо деятельности, которая может привести к конфликту интересов;

5) незамедлительно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном сделками, договорами, проектами или внутренними документами предприятия, связанными с предприятием; прилагать усилия для разрешения конфликтов в рамках законодательства Республики Казахстан с учетом законных интересов сторон.

По факту проявления коррупции в деятельности Предприятия от физических и юридических лиц обращений не поступало.

Возможные коррупционные риски:

- нарушение сроков предоставления ответов на обращения;
- отсутствие управленческих решений при обоснованном обращении.

Государственные услуги оказываются в соответствии с законодательством Республики Казахстан «О государственных услугах». Государственные услуги оказываются на основании Кодекса Республики Казахстан от 07.07.2020 года «О здоровье народа и системе здравоохранения» и приказа министра здравоохранения Республики Казахстан от 04 ноября 2020 года №180 «Об утверждении стандартов государственных услуг в области здравоохранения».

Заместители директора и заведующие отделениями обеспечивают соблюдение сроков оказания государственных услуг, а также качество их оказания (запрет на истребование дополнительных документов, не указанных в стандартах и регламентах государственных услуг).

Возможные коррупционные риски:

- Несоответствие конкретных процессов оказания государственной услуги;
- Неисправность информационных систем, используемых при оказании государственных услуг.

Комплаенс-офицер установил, что по итогам 10 месяцев 2025 года за несоблюдение требований административного процедурно-процессуального кодекса РК работники Предприятия к дисциплинарной ответственности не привлекались.

За анализируемый период обращений на действия работников предприятия в связи с исполнением Закона РК «О противодействии коррупции» не поступало.

Возможные коррупционные риски:

- нарушение сроков ответа на обращения;
- отсутствие управленческих решений с обоснованным заявлением.

3. Заключительная часть.

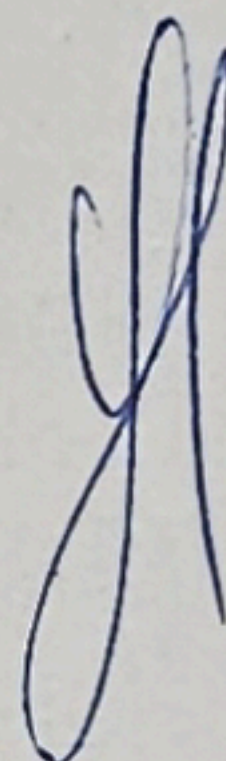
По итогам проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков фактов наложения дисциплинарных взысканий за совершение должностных, коррупционных правонарушений не выявлено.

Даны рекомендации по усилению контроля с целью предупреждения коррупционных нарушений среди работников, повышению эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности КГП на ПХВ «Городская поликлиника №19» УОЗ г. Алматы.

За 10 месяцев 2025 года проведено 3 семинара по противодействию коррупции:

1. Антикоррупционное законодательство на 2025 г.;
2. Нетерпимость к коррупции в сфере здравоохранения.
3. Конфликт интересов;
4. Разъяснение приказа МЗ РК от 14.04.2021 г. № КР ДСМ-30 «Об утверждении правил осуществления сбора, обработки, хранения, защиты и предоставления персональных медицинских данных субъектами цифрового здравоохранения».

Комплаенс – офицер



Ханаров А.А.