

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по итогам внутреннего анализа
коррупционных рисков в деятельности
КГКП «Областной центр психического здоровья»
управления здравоохранения области Ылытау

г.Жезказган
2026г.

Жезказған қ.

2026 жылғы «04» мамыр

Кіріспе бөлім

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізуге негіз болып «Облыстық психикалық денсаулық орталығы» КМҚК директорының 2026 жылғы 22.04. №20/1 ө «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу туралы» бұйрығы, Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы №410-V «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 8-бабы, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 19 қазандағы №12 «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы және өзге де нормативтік құқықтық актілер болып табылады.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезеңі: 2026 жылғы 04.05-тен 04.06-ға дейін.

Талдауға алынған кезең – кәсіпорынның 2025 жылғы және 2026 жылдың тоқсанындағы қызметі.

Тұрақты жұмыс істейтін жұмыс тобының қатысуымен, келесі құрамда:

Директордың орынбасары – Рошупкина Т.В.;

Персоналды басқару қызметінің маманы – Балгожинова Ж.Ж.;

Бас бухгалтер – Капарова Г.Ж.;

Ақпараттық-аналитикалық және мониторинг орталығының меңгерушісі – Дауытбаев

А.Р.;

Заңгер – Зыкина Т.А.

1. Аналитикалық анықтаманың мәні: кәсіпорындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу.

2. Денсаулық сақтау саласындағы қолданыстағы құқықтық актілердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

3. Ішкі құжаттардағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

4. Персоналды басқарумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

5. Мүдделер қатығысымен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

6. Мемлекеттік қызметтер көрсетумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

7. Рұқсат беру функцияларын іске асырумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

8. Бақылау функцияларын іске асырумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

9. Денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік ақпараттық жүйелердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

10. Үстемәқыларды белгілеу және ақылы қызметтерден түскен табысты бөлу рәсімдеріндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

11. Денсаулық сақтау саласындағы әкімшілік рәсімдерді реттеу кезінде туындайтын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

12. Ұйымдастырушылық-басқарушылық қызметтен туындайтын өзге мәселелермен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

13. Қаржылық-шаруашылық қызметпен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

14. Жасырын мемлекеттік қызметтердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

15. Мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыру кезінде туындайтын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

16. Лицензиялау кезіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

17. Медициналық қызметтерге сыртқы сараптама жүргізу кезіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

18. Ақпараттық-талдамалық бөлім

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы талдау келесі бағыттар бойынша жүргізілді:

1. Денсаулық сақтау саласындағы қолданыстағы құқықтық актілердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

Кәсіпорын қызметі Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасының, Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексінің, өзге де нормативтік құқықтық актілердің, сондай-ақ ішкі жергілікті құжаттардың ережелерімен реттеледі.

2025 жылғы 05 қаңтар мен 2026 жылғы 04 маусым аралығындағы кезеңде денсаулық сақтау саласындағы қолданыстағы құқықтық актілер шеңберінде құқық бұзушылық фактілері тіркелген жоқ.

Азаматтардың барлық өтініштері есепке алынады, тіркеледі және статистикалық есептілікте көрсетіледі. Өтініштерді қарау заңнамада белгіленген мерзімдерде жүзеге асырылады, сұрауларға жауаптар беріледі, Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 29 маусымдағы №350 Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексіне сәйкес жеңілдетілген әкімшілік рәсім шеңберінде тыңдаулар өткізіледі.

Өткен кезеңде азаматтардың негізді өтініштері анықталған жоқ. Ұйым қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауы мүмкін екендігі туралы ақпарат қамтылған азаматтардың өтініштері келіп түскен жоқ.

Қорытындылар:

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген талдау барысында қолданыстағы құқықтық актілерді бұзуға байланысты бұзушылықтар анықталған жоқ. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары тарапынан денсаулық сақтау саласындағы құқықтық актілерді бұзуға әкеп соғатын әрекеттер немесе әрекетсіздік фактілері анықталған жоқ.

Ұсынымдар:

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын қатаң сақтау. Лауазымдық міндеттерді орындау кезінде халық тарапынан шағымдар мен наразылықтардың туындау тәуекелдерін барынша азайту.

2. Ішкі құжаттардағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Талдау жүргізу барысында кәсіпорынның қызметін, сондай-ақ оның құрылымдық бөлімшелерінің жұмысын реттейтін ішкі жергілікті нормативтік құжаттар зерделенді.

Кәсіпорында келесі ішкі жергілікті құжаттар бар: «Кадрлық іс жүргізу туралы ереже», «Іс жүргізу жөніндегі нұсқаулық», «Кәсіпорын қызметкерлерінің ішкі еңбек тәртібі қағидалары», «Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелері туралы ереже». Аталған құжаттардың барлығы кәсіпорын директорының бұйрығымен бекітілген және әзірлеушілермен келісілген. Әрбір құжатта мақсаттар, міндеттер, функциялар, құқықтар мен міндеттер, жалпы ережелер және басқару тәртібі қамтылған.

Сонымен қатар, кәсіпорында жыл сайын құрылымдық бөлімшелердің атауларын, қолданыстағы лауазымдарды және штат бірліктерінің санын айқындайтын штаттық кесте мен штат саны жаңартылып отырады. Бұл құжат директор тарапынан бекітіледі, уәкілетті органмен келісіледі және бас бухгалтердің, экономистің, персоналды басқару қызметі басшысының келісім белгілерін қамтиды.

Сондай-ақ кәсіпорында ұйым қызметкерлерінің құқықтары мен міндеттерін, олардың қызмет саласын және жауапкершілік шектерін айқындайтын лауазымдық нұсқаулықтар әзірленген. Бұл кәсіпорын қызметкерлерінің өз міндеттерін орындауына ішкі бақылау тетігін жетілдіруге мүмкіндік береді. Лауазымдық нұсқаулықтар негізінде қызметкермен еңбек шарты әзірленіп, жасалады. Қызметкер мен жұмыс беруші арасында даулы жағдай туындаған кезде оны шешуде дәл осы еңбек шарты мен лауазымдық нұсқаулық негізге алынады.

Талдау барысында әртүрлі жағдайларда акт нысанындағы ішкі құжаттардың жасалатыны анықталды. Оларға қабылдау-тапсыру актілері, есептен шығару актілері және басқа да актілер жатады. Бұл құжаттар директор бұйрығымен тағайындалған және тұрақты жұмыс істейтін комиссиямен рәсімделеді, ал комиссия мүшелері актіде көрсетілген мәліметтердің дұрыстығына дербес жауапты болады.

Сонымен қатар, кәсіпорынның өндірістік қызметінде басшылыққа немесе бөлімше басшысына жолданатын баяндау хат, қызметтік жазба және түсініктеме хат сияқты ішкі құжаттар пайдаланылады. Олар кәсіпорынның немесе лауазымды тұлғалардың қызметіне қатысты белгілі бір мәселелер бойынша ақпаратты, ұсыныстар мен қорытындыларды қамтиды.

Кәсіпорынның талабы бойынша фактілер мен оқиғаларды растайтын анықтамалар да беріледі (жалақы туралы анықтама, қызметкердің кәсіпорындағы еңбек қатынастарының бар екендігін растау және т.б.). Сонымен қатар кәсіпорында өкімдік құжаттар – бұйрықтар мен өкімдер (өндірістік мәселелер бойынша, жеке құрам бойынша бұйрықтар) шығарылады.

Барлық ішкі құжаттар жауапты тұлғалардың және қызметіне қатысы бар қызметкерлердің назарына жеткізіледі және мемлекеттік және орыс тілдерінде рәсімделеді.

Кәсіпорындағы құжат айналымы Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің 2023 жылғы 25 тамыздағы №236 «Мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарда құжаттау, құжаттаманы басқару және электрондық құжат айналымы жүйелерін пайдалану қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына және басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүзеге асырылады.

Толық цифрландыру шеңберінде кәсіпорында электрондық құжат айналымы жүйесі енгізілген, ол құжаттарды электрондық форматта өңдеу процестерінің жүйесін білдіреді. Бұл ретте сыбайлас жемқорлық тәуекелдері барынша төмендетілген, себебі ақпараттық жүйе жауапты тұлғалардың қолжетімділігі үшін ашық және құжаттарға түзетулер мен өзгерістер енгізу мүмкіндігін шектейді.

Сонымен қатар, кәсіпорында «Е-Отinish» электрондық жүйесі енгізілген, оған кіріс және шығыс хат-хабарлар, өтініштер мен сұрау салулар енгізіледі. Бұл бағдарлама келіп түскен хат-хабарлардың саны, қаралу үстіндегі өтініштер мен құжаттар туралы жиынтық ақпаратты көруге мүмкіндік береді. Ай сайын бағдарламада статистикалық есеп қалыптастырылып, мемлекеттік және орыс тілдерінде уәкілетті органға жолданады.

Ішкі құжаттар келесі кезеңдерден өтеді: құжат жобасын әзірлеу, келісу, ресімделуінің дұрыстығын тексеру, қол қою, тіркеу, орындау, орындалуын бақылау және орындалған құжатты іске тігу.

Қорытындылар:

Талдау барысында ішкі құжат айналымының Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес қалыптастырылатыны және ішкі жергілікті құқықтық құжаттармен реттелетіні анықталды. Кәсіпорында сыбайлас жемқорлықтың алдын алу шаралары жүйесін, бақылау іс-шараларын өткізу тәртібін және олардың нәтижелері туралы ақпаратты қамтитын барлық ішкі құжаттардың есебі жүргізіледі.

Ішкі құжаттарда сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ.

Ұсынымдар:

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалауды жүргізу туралы бұйрық әзірленіп, онда барлық құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің бағалау жүргізуге жәрдемдесу міндеті бекітілсін, соның ішінде бағалау үшін қажетті нақты құжаттарды уактылы айқындап, ұсынуға дайын болуы қамтамасыз етілсін.

3. Персоналды басқарумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Персоналды басқару қызметінде жүргізілген сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау барысында кәсіпорында сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау мақсатында толық цифрландыру және электрондық құжат айналымын енгізу шеңберінде электрондық

табелдеу тәртібі енгізілгені анықталды. Бұл жүйе кадрлық есепке алу құжаттарын толтыру функцияларын да қамтиды.

Аталған тәртіп ашық, айқын және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін барынша төмендетуге бағытталған. Бұл бағыттағы жұмыс Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес ұйымдастырылып, жүргізіледі. Ақпараттық жүйелерге жалған немесе дұрыс емес мәліметтердің енгізілуін болдырмау және жауапкершілікті күшейту мақсатында кәсіпорында кадрлық есеп құжаттарын толтыруға жауапты тұлғаларды тағайындау туралы бұйрық шығарылған.

Табельді толтыру жауапты тұлғамен күн сайын жүргізіледі және айдың барлық күндерін қамтиды. Есептік кезең аяқталғаннан кейін қызметкерлердің нақты жұмыс істеген уақытының толық есебі қалыптастырылады. Толтырылған табель қызметкерлердің жұмыспен қамтылу деңгейін объективті түрде көрсетеді және әрбір қызметкердің нақты жұмыс істеген уақыты бойынша дәл статистикалық мәліметтерді қамтиды. Сонымен қатар, қызметкердің еңбек демалысында болуы, уақытша еңбекке жарамсыздық парағы бойынша болмауы немесе өзге де себептермен жұмыс орнында болмауы жағдайлары көрсетіледі.

Кәсіпорында персоналды басқару саласындағы көрсеткіштерді жақсарту мақсатында кадрларды ротациялау тәжірибесі қолданылады. Бұл ретте қызметкерлер кәсіпорын ішінде белгілі бір міндеттерді орындау және медициналық қызмет көрсету сапасын арттыру үшін ауыстырылып отырады. Кадрларды ротациялау сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл міндеттерін шешуге ықпал етеді және оны кадр саясатының міндетті құрамдас бөлігі ретінде енгізудің негізгі шарттарының бірі болып табылады.

«Ротация» термині латын тілінен аударғанда «айналу», «шенбер бойымен қозғалу» деген мағынаны білдіреді. Ротацияның мақсаты – қызметкердің кәсіби қабілеттері мен тәжірибесін арттыру, жұмыс жағдайын өзгерту, мүдделер қақтығысының алдын алу, сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу, кәсіпорындағы корпоративтік мәдениет пен коммуникацияны жақсарту, сондай-ақ әріптестердің өзара алмастырушылығын арттыру болып табылады.

Персоналды басқару қызметі мамандарды ротациялау бойынша ішкі жыл сайынғы кестені әзірлейді және бекітеді.

Талдау барысында Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2020 жылғы 3 қыркүйектегі №353 «Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне еңбек шарты туралы мәліметтерді ұсыну және алу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес кәсіпорында «Enbek.kz» ақпараттық жүйесінің енгізілгені анықталды.

Атап айтқанда, еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі (ЕСЕБЖ) – еңбек шарттарын, еңбек қызметін және қызметкерлер санын есепке алуды автоматтандыруға арналған ақпараттық жүйе. Кадр қызметінің басшысы кадрлық қамтамасыз ету ақпараттық жүйесін ЕСЕБЖ-мен интеграциялау арқылы жасалған еңбек шарттары туралы мәліметтерді енгізеді.

Кәсіпорында ресурстарды басқару жүйесі (бұдан әрі – РБЖ) енгізіліп, кеңінен қолданылады. Бұл жүйеде денсаулық сақтау жүйесінде жұмыс істейтін кадрлардың дербестендірілген есебі жүргізіледі.

РБЖ кадр қызметіне денсаулық сақтау ақпараттық жүйелеріне қол жеткізу құқықтарын орталықтандырылған басқаруға, әрбір медициналық ұйымның техникалық жарақтандырылуын мониторингтеуге, алынған деректерді талдау негізінде тиімді шешімдер қабылдауға, сондай-ақ ақпараттық жүйе деректерін пайдалана отырып есептер мен анықтамалар қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, РБЖ ақпараттық жүйесінде медициналық ұйымдардың ресурстарын ұтымды пайдалану үшін жүйелік тәсіл технологияларын қолдануға, кәсіпорынның кадрлық, материалдық және қаржылық ресурстарын пайдаланудың заңдылығы мен тиімділігіне бағалау жүргізуге болады.

Қазіргі уақытта Бірыңғай кадр қызметі ақпараттық жүйесі (БҚК АЖ) енгізілуде.

Персоналды басқару қызметі Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы №ҚР ДСМ-305/2020 «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар номенклатурасын, сондай-ақ денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес мамандардың біліктілік талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету бойынша жұмыс жүргізеді.

Кадрлардың кәсіби даярлығының сапасын арттыру мақсатында мамандарды оқыту және олардың біліктілігін арттыру тұрақты негізде жүзеге асырылады.

Талдау барысында барлық мамандардың кәсіби деңгейін үздіксіз арттырып отыратыны анықталды, өйткені Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексінің 270-бабына сәйкес денсаулық сақтау саласындағы маман сертификатымен расталған техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі медициналық білімі бар тұлғалар ғана медициналық қызметпен айналысу құқығына ие.

Талдау жүргізілген сәтте кәсіпорында 135 қызметкер жұмыс істейді, олардың ішінде 23 адам зейнеткерлік жаста.

Денсаулық сақтау жүйесінің жаңа жұмыс жағдайлары кадр қызметінің әлеуетіне жоғары талаптар қояды, осыған байланысты оның функциялары мен жауапкершілігі едәуір кеңейтілуі тиіс. Қызмет нәтижелілігіне бағдарланған тиімділікті басқару жүйесін енгізуге, сондай-ақ кәсіпорын қызметінің негізгі тиімділік көрсеткіштері негізінде қызметкерлерді нәтижеге ынталандыруға ерекше назар аударылады.

Қорытындылар:

Жүргізілген талдау барысында персоналды басқарумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ. Кәсіпорын қызметі барлық бағыттарды толық цифрландыру арқылы мұндай тәуекелдерді болдырмауға бағытталған. Бұл атқарушылық тәртіпті, корпоративтік мәдениет пен этиканы арттыруға, сондай-ақ ұжымда қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуал қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Ұсынымдар:

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мақсатында еңбек шарттарына және мамандардың лауазымдық нұсқаулықтарына сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық туралы жеке бөлім енгізілсін. Бұл қызметтік міндеттерді орындау барысында сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауын болдырмауға мүмкіндік береді.

4. Мүдделер қақтығысымен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Мүдделер қақтығысы – жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, оларға теңестірілген адамдардың, лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың қызметтік өкілеттіктері арасындағы қайшылық. Мұндай жағдайда аталған адамдардың жеке мүдделері өздерінің қызметтік міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.

Бұл – қызметкердің кәсіби қызметін жүзеге асыру барысында өзінің немесе өкілі арқылы материалдық пайда немесе өзге де артықшылық алуына жеке мүдделілігі туындап, оның кәсіби міндеттерін тиісінше орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай.

Талдау барысында кәсіпорында әлеуетті мүдделер қақтығысын болдырмау, анықтау және туындаған жағдайларды реттеу бойынша негізгі шаралар тізбесі қолданылатыны анықталды. Мүдделер қақтығысын анықтау кәсіпорынның барлық қызметкерлерімен өздерінің күнделікті қызметі барысында жүзеге асырылады.

Мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау мақсатында қызметтік міндеттер қызметкерлер арасында осындай тәуекелдердің пайда болуына ықпал ететін жағдайларды болдырмайтындай етіп бөлінеді.

Мүдделер қақтығысының алдын алу үшін кәсіпорын қызметкерлері Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, Қазақстан Республикасы атқарушы билік органдарының нормативтік құқықтық актілерін, кәсіпорынның құрылтай және жергілікті актілерін мұлтіксіз сақтайды, өздерінің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындайды, іскерлік және кәсіби әдеп нормаларын ұстанады, қызметтік құпияның сақталуын, сондай-ақ дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етеді.

Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу мәселелерін шешу мақсатында кәсіпорында «Облыстық психикалық денсаулық орталығы» КМҚК-да мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу туралы ереже» әзірленіп, бекітілген.

Мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі жұмыстың негізіне келесі қағидаттар алынған:

- нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;
- әрбір анықталған мүдделер қақтығысын жеке қарау, ұйым үшін туындайтын беделдік тәуекелдерді бағалау және оны реттеу;
- мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу және оны реттеу процесінің құпиялылығын сақтау;
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде кәсіпорын мен қызметкердің мүдделері арасындағы теңгерімді сақтау;
- қызметкердің уақытылы хабарлаған және ұйым тарапынан реттелген (немесе алдын алынған) мүдделер қақтығысы туралы мәлімдеуіне байланысты қудалаудан қорғау.

Талдау жүргізу барысында қызметкерлердің кәсіби қызметін жүзеге асыру кезінде материалдық пайда немесе өзге де артықшылық алуға жеке мүдделілігі туындап, олардың кәсіби міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі немесе әсер етуі мүмкін жағдайлар анықталған жоқ.

Мүдделер қақтығысының алдын алу үшін қызметтік міндеттер қызметкерлер арасында осындай тәуекелдердің туындауына ықпал ететін факторларды болдырмайтындай етіп бөлінеді.

Мүдделер қақтығысын анықтау мақсатында кәсіпорында келіп түсетін барлық хат-хабарлардың есебі жүргізіледі.

Қорытындылар:

Талдау жүргізу барысында мүдделер қақтығысымен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ. Мүдделер қақтығысының туындауы туралы хабарламалар келіп түскен жоқ.

Ұсынымдар:

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, Қазақстан Республикасы атқарушы билік органдарының нормативтік құқықтық актілерін, кәсіпорынның құрылтай және жергілікті актілерін сақтау;

өздерінің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындау;

іскерлік және кәсіби әдеп нормаларын сақтау;

қызметтік құпияның сақталуын, сондай-ақ дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз ету.

5. Мемлекеттік қызметтер көрсетумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

«Облыстық психикалық денсаулық орталығы» КМҚК келесі медициналық мемлекеттік қызметтерді көрсетеді:

1. Уақытша еңбекке жарамсыздық парағын беру;
2. Уақытша еңбекке жарамсыздық туралы анықтама беру;
3. Стационарлық науқастың медициналық картасынан үзінді көшірме беру;
4. Пациенттерге стационарға жатқызуға жолдама беру;
5. Азаматтардың жекелеген санаттарына дәрілік заттарды, арнайы емдік тағам өнімдерін және медициналық мақсаттағы бұйымдарды беру.

Талдау жүргізу барысында аталған мемлекеттік қызметтердің кәсіпорынның стационарлық және стационарды алмастыратын бөлімшелерінде ем қабылдап жатқан азаматтар мен пациенттердің өтініштері негізінде тегін көрсетілетіні анықталды.

Қызметтер Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2022 жылғы 24 наурыздағы №ҚР ДСМ-27 «Қазақстан Республикасында стационарлық жағдайларда медициналық көмек көрсету стандартын бекіту туралы» бұйрығына және Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2020 жылғы 18 қарашадағы №ҚР ДСМ-198/2020 «Уақытша еңбекке жарамсыздық сараптамасын жүргізу, сондай-ақ уақытша еңбекке жарамсыздық парағын немесе анықтамасын беру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес көрсетіледі.

Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 15 сәуірдегі №88-V «Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы» Заңының 3-бабына сәйкес мемлекеттік қызметтер есептілік пен ашықтық, сапа мен қолжетімділік, үнемділік пен тиімділік қағидаттары негізінде көрсетіледі.

Қорытындылар:

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген талдау барысында сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама талаптарының бұзылу фактілері анықталған жоқ. Себебі көрсетілетін қызметтердің барлық түрлері ГИС (госпитальдық ақпараттық жүйе) медициналық ақпараттық жүйесінде тіркеледі және ай сайын жоғары тұрған уәкілетті органға есеп ұсынылады.

Кәсіпорында сапа менеджменті жүйесі енгізілген және ұйымның бүкіл қызметі қызмет алушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған.

Ұсынымдар:

Мемлекеттік қызметтер көрсету кезінде Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын қатаң сақтау;

мемлекеттік қызметтер көрсету тетіктерін тиімді пайдалану;

мемлекеттік қызметтердің сапасын және халыққа қызмет көрсету деңгейін тұрақты түрде арттыру.

6. Рұқсат беру функцияларын іске асырумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Кәсіпорын рұқсат беру функцияларын жүзеге асырмайды.

7. Бақылау функцияларын іске асырумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Бақылау функцияларын жүзеге асыру кәсіпорынның құзыретіне кірмейді.

8. Денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік ақпараттық жүйелердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Кәсіпорында денсаулық сақтау саласындағы келесі мемлекеттік ақпараттық жүйелер жұмыс істейді:

- * ДҚАЖ – дәрілік қамтамасыз етудің ақпараттық жүйесі;
- * ПНР – психиатриялық науқастардың тіркелімі;
- * ННР – наркологиялық науқастардың тіркелімі;
- * МАЖ – бірыңғай госпитальдық ақпараттық жүйе;
- * ЭМКЖ – электрондық медициналық куәландыру жүйесі;
- * КМАЖ – кешенді медициналық ақпараттық жүйе;
- * РБЖ – ресурстарды басқару жүйесі;
- * ГБ – госпитализациялау бюросы;
- * ЭСНТ – стационарлық науқастардың электрондық тіркелімі.

Талдау жүргізу барысында жоғарыда аталған барлық ақпараттық жүйелерге қолжетімділік белгілі бір тұлғалар шеңберіне ғана берілетіні анықталды. Ақпараттық жүйелерге қол жеткізу құқығы бар әрбір медицина қызметкеріне әзірлеуші тарапынан жеке логин мен құпиясөз беріледі.

Сонымен қатар, ақпараттық жүйелерге қолжетімділігі бар қызметкер ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексінің 273-бабына сәйкес құпия ақпаратты (пациенттердің дербес деректерін) жария етпеу, сондай-ақ мәліметтерді жеке пайда табу мақсатында пайдаланбау жөніндегі міндеттемеге қол қояды.

Заңнама талаптарына сәйкес қызметтік ақпаратты құрайтын мәліметтерге қол жеткізуге рұқсат берілген қызметкерлер мұндай құжаттарды есепке алу, пайдалану, көбейту, сақтау және жою тәртібін сақтауға дербес жауапты болады.

Сонымен қатар, қазіргі уақытта кәсіпорын мен контрагенттердің зертханалық жүйелерінің жұмысы «ГИС» ақпараттық жүйесіне біріктірілген. Бұл зертханалық зерттеулерді тағайындау және нәтижелерін алу кезінде адам факторын болдырмау мақсатында жүзеге асырылған.

Зертханалық жүйелерді интеграциялау-сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін барынша азайтады және сыбайлас жемқорлық көріністерінің туындау мүмкіндігін болдырмайды. Сонымен қатар, зертханалық зерттеу жүйелері бойынша контрагенттермен жасалған шарттардың орындалуын ашық түрде бақылауға мүмкіндік береді.

Қорытындылар:

Денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік ақпараттық жүйелерде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген талдау барысында заң бұзушылықтар анықталған жоқ.

Цифрландыру және «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы шеңберінде кәсіпорында пайдаланылатын барлық ақпараттық жүйелердің тиісті рұқсат құжаттары және авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізіліміне енгізілгені туралы куәліктері бар. Бұл кәсіпорын қызметінің тиімділігі мен ашықтығын арттыруға мүмкіндік береді.

Ұсынымдар:

Ақпараттық жүйелерді пайдалану барысында ақпараттық қауіпсіздік талаптарын сақтау бөлігінде қызметкерлердің дербес жауапкершілігін күшейту бойынша бақылауды қамтамасыз ету.

Ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге тұрақты мониторинг жүргізу, сондай-ақ ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қауіпсіз пайдалану мониторингін жүзеге асыруға бағытталған ұйымдастырушылық және техникалық іс-шараларды жүйелі түрде өткізу.

9. Үстемесілерді белгілеу және ақылы қызметтерден түсетін табысты бөлу рәсімдеріндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Ішкі талдау жүргізу барысында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына сәйкес кәсіпорында медицина қызметкерлеріне медициналық емес білімі бар денсаулық сақтау қызметкерлеріне, санитарларға (санитаркаларға), шаруашылық бикелерге белгіленген лауазымдық айлықақыларға түзет, коэффициенттерін қолдана отырып жалақы төлеу қамтамасыз етілетіні анықталды.

Қаржылық аудит жүргізу барысында жалақыға үстемесілерді белгілеу бөлігінде заң бұзушылықтар анықталған жоқ.

2026 жылғы 5 қаңтардағы «Ақылы медициналық қызметтер көрсету және оларды көрсетуден түскен қаражатты пайдалану тәртібі туралы ережеге» сәйкес ақылы қызметте көрсету бойынша бухгалтерлік есеп пен есептілік денсаулық сақтау саласындағы уәкілет орган бекіткен есеп саясатына сәйкес жүргізіледі.

Ақылы қызметтер көрсетуден түскен қаражатты жұмсау үшін шығыстар сметалар жасалып, оларды денсаулық сақтау саласындағы бюджеттік бағдарламалардың әкімші бекітеді.

Еңбекақысы нақты жұмыс істеген уақытына сәйкес төленетін ақылы қызмет көрсету кабинеттерінің медицина қызметкерлеріне мемлекет кепілдік берген барлық өтемақы төлемдері жүзеге асырылады.

Ақылы қызметтер көрсетуден түскен кәсіпорын каражаты Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңы шеңберінде Қарағанды облысының Денсаулық сақтау басқармасы ММ бекіткен Даму жоспарына қатаң сәйкес жұмсалады.

Қорытындылар:

Үстемеақыларды белгілеу және ақылы қызметтерден түскен табысты бөлу рәсімдеріндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау бойынша жүргізілген талдау барысында заң бұзушылықтар анықталған жоқ.

Кәсіпорында ақылы қызметтерден түсетін табысты бөлуді реттейтін ішкі нормативтік құжаттар бар. Үстемеақыларды белгілеу рәсімі де нормативтік құжаттармен және кәсіподақ ұйымының шешімдерімен реттеледі.

Ұсынымдар:

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын және ішкі нормативтік құжаттардың талаптарын сақтау.

Сыбайлас жемқорлық белгілерінің туындауына жол бермеу қағидаттарын басшылыққа алу.

11. Ұйымдастырушылық-басқарушылық қызметтен туындайтын өзге мәселелерді іске асырумен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Талдау жүргізу барысында төмендегілер анықталды: ұйымды басқару – бұл қойылған мақсаттарға қол жеткізу және қолда бар барлық ресурстардың мүмкіндіктерін барынша тиімді пайдалану тұрғысынан қызметкерлер мен жалпы ұйымның өнімділігіне үздіксіз ықпал ету процесі.

Кәсіпорындағы іс-қимылдарды үйлестіру үшін әкімшілік-басқару аппараты құрылған. Оның құрамына директор, директордың орынбасарлары, қаржы блогы, сондай-ақ басшылық құрамының қызметін қамтамасыз ететін ақпараттық бөлімшелер кіреді.

Әкімшілік-басқару аппараты өз қызметінде денсаулық сақтау саласындағы өндірістік-шаруашылық қызметті жүзеге асыру мақсатында шешімдер қабылдайды, талдау жүргізеді, болжау жасайды, оңтайландыру жұмыстарын жүзеге асырады және экономикалық негіздемелер әзірлейді.

Басқарылатын бөлік өндірістік процесті қамтамасыз етумен айналысатын өндірістік және функционалдық бөлімшелерден тұрады.

Кәсіпорындағы ұйымдастырушылық-басқарушылық қызметтің негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

- * өкілеттіктерді ажырату қағидаты;
- * құқықтар мен заңды мүдделерді қорғау қағидаты;
- * кәсіпорынды тиімді басқару қағидаты;
- * тұрақты даму қағидаты;
- * тәуекелдерді басқару қағидаты;
- * корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- * кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты.

Аталған қағидаттар кәсіпорынды басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, кәсіпорында қызметті жоспарлау, материалдық және адами ресурстарды тиімді бөлу мен пайдалану, ортақ мақсаттарға қол жеткізу үшін іс-қимылдарды үйлестіру, қызметкерлердің мінез-құлық нормаларын қалыптастыру және олардың сақталуын қамтамасыз ету, қызметкерлердің тәртібін бақылау жүзеге асырылады.

Сондай-ақ кәсіпорында нақты қойылған мақсаттар, еңбек тәртібі, қызметкерлерге әділ қарым-қатынас жасау, толық, дәл және тұрақты есеп жүргізу, еңбек жағдайларын қалыпта

келтіру, нұсқаулықтарды сақтау, әділ сыйақы беру, ақпаратты жинау мен өңдеу және коммуникациялық байланыстарды дамыту қамтамасыз етіледі.

Талдау барысында кәсіпорында қызметкерлердің ұйым алдындағы мақсаттарға қол жеткізуге қызығушылығын арттыруға ықпал ететін икемді экономикалық және психологиялық ынталандыру жүйесі бар екендігі анықталды.

Жыл сайын бес жылдық кезеңге арналған кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттары мен қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын даму жоспары әзірленіп, уәкілетті органмен бекітіледі.

Сонымен қатар, кәсіпорын қызметі жоспарланған және есепті кезеңдердегі тиімділік деңгейін сипаттайтын негізгі нәтижелілік көрсеткіштеріне (индикаторларына) сәйкес жүзеге асырылады.

Нәтижелілік индикаторлары шеңберіндегі кәсіпорын қызметінің нәтижелері негізгі қызмет бағыттарының орындалуын және Даму жоспарына сәйкестігін бағалау мақсатында тоқсан сайын талдау үшін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органға ұсынылады.

Өз қызметінде кәсіпорын тұрақты дамуды қамтамасыз етеді және барлық мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешімдер қабылдайды.

Кәсіпорынның басқару органы – басшы болып табылады. Басшы өз құзыреті шегінде кәсіпорын қызметіне қатысты барлық мәселелерді дербес шешеді.

Басшы қаржылық-шаруашылық қызмет үшін, кәсіпорын мүлкінің сақталуы үшін және кәсіпорында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жұмыстарын ұйымдастыру үшін дербес жауапты болады.

Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы №413-IV «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңына сәйкес кәсіпорында оның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Байқау кеңесі енгізілген.

Осылайша, кәсіпорынның өндірістік-шаруашылық қызметі денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган алдында есеп береді және оның бақылауында болады.

Қорытындылар:

Талдау жүргізу барысында ұйымдастырушылық-басқарушылық қызметтен туындайтын мәселелерді іске асыру бөлігінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ.

Кәсіпорын өз қызметін Ұлытау облысы Экономика басқармасы ММ бекіткен 2022 жылғы 07 желтоқсандағы №21 Жарғы негізінде жүзеге асырады және ұйымдық-құқықтық нысаны коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорын болып табылатын заңды тұлға болып табылады.

Кәсіпорын Жарғыда белгіленген қызметінің мәні мен мақсаттарына сәйкес келмейтін қызметті жүзеге асыруға және мәмілелер жасауға құқылы емес.

Өз қызметін жүзеге асыру кезінде кәсіпорын заңдылық қағидатын сақтай отырып басқаруды қамтамасыз етеді, жауапкершіліктің тиісті деңгейін, өкілеттіктерді бөлуді, есептілік пен тиімділікті, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болдырмауды қамтамасыз етеді.

Ұсынымдар:

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, іскерлік және корпоративтік этика қағидаттарын сақтау.

Кәсіпорындағы корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру.

Басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету.

12. Қаржылық-шаруашылық қызметпен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Кәсіпорын өз қызметін Жарғыға сәйкес жүзеге асырады. Жарғыға сәйкес кәсіпорынның негізгі қызмет түрі медициналық көмек көрсету және денсаулық сақтау саласындағы өндірістік-шаруашылық қызметті жүзеге асыру болып табылады.

Кәсіпорын Жарғыда бекітілген қызметінің мәні мен мақсаттарына сәйкес келмейтін қызметті жүзеге асыруға және мәмілелер жасауға құқылы емес.

Кәсіпорынның өндірістік-шаруашылық қызметі денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органға есеп береді және оның бақылауында болады.

Талдау жүргізу барысында материалдық ведомостердің госпитальдық ақпараттық жүйе (ГИС) деректеріне сәйкес жасалғаны анықталды. Тауарлық-материалдық құндылықтардың кірісі, шығысы және соңғы қалдықтары есептік деректерге сәйкес келеді.

Құжаттаманы жүргізу электрондық форматта жүзеге асырылады, бұл сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау ықтималдығын барынша азайтады.

Қорытындылар:

Талдау жүргізу барысында қаржылық-шаруашылық қызметпен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ.

Кәсіпорында қаржылық-шаруашылық қызметке тұрақты түрде мониторинг жүргізіледі және оған тәуелсіз аудиторлар тартылады.

Ұсынымдар:

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын және ішкі нормативтік құжаттардың талаптарын сақтау.

Сыбайлас жемқорлық белгілерінің туындауына жол бермеу қағидаттарын басшылыққа алу.

13. Жасырын мемлекеттік қызметтерді анықтау

Жасырын мемлекеттік қызметтер анықталған жоқ.

14. Мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыру кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыру кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген талдау барысында кәсіпорын көрсететін мемлекеттік қызметтердің келесі сапа стандарттарына сәйкес келетіні анықталды:

1. Қарапайымдылық – қызметті алу үшін азаматтарға тек қажетті әрі қарапайым талаптар қойылады; ұйым ішіндегі және ұйымдар арасындағы келісулер, тексерулер мен хабарламалар көрсетілетін қызметті алушының қатысуынсыз жүзеге асырылады;

2. Уактылылық – қызмет белгіленген мерзімнен кешіктірілмей көрсетіледі мүмкіндігінше барынша жедел және өтініш берушінің нақты жағдайдағы қажеттіліктерін ескере отырып ұсынылады;

3. Қолжетімділік – қызметтер қолайлы уақытта, бір жерде және аумақтық тұрғыдан ең жақын орында көрсетіледі; қызметтер туралы ақпарат ашық әрі қолжетімді болып табылады, кезектердің болуына жол берілмейді;

4. Тұтынушыға мұқият қарау – кәсіпорын қызметкерлері қызмет алушыларға құрметпен қарайды, қажетті түсіндірмелер береді және мәселенің оң шешілуіне жәрдем көрсетеді;

5. Теңдік – барлық қызмет алушыларға бірдей қарым-қатынас жасалады, бірдей жағдайларда мәселелер бірдей тәртіппен шешіледі.

Мемлекеттік қызметтерді стандарттау әкімшілік қалаудың деңгейін төмендетуге кәсіпорынның азаматтар алдындағы міндеттемелерінің айқын болуына, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың азаюына, мемлекеттік қызметтердің және қызмет көрсету сапасының артуына, сондай-ақ өз өкілеттіктерін орындау жауапкершілігінің күшеюіне ықпал етеді.

Қорытындылар:

Қызметтер Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 15 сәуірдегі №88-І «Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы» Заңының талаптарына сәйкес көрсетіледі.

Мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыру кезінде ақпараттық электрондық жүйеле пайдаланылады, көрсетілген қызметтердің нәтижелері тіркеледі, кәсіпорын бөлімшелер арасындағы өзара іс-қимыл қамтамасыз етіледі. Бұл қызмет көрсету барысында сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауын болдырмайды.

Талдау барысында сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ.

Ұсынымдар:

Мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыру кезінде мемлекеттік қызметтерді стандарттау саласындағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын қатаң сақтау.

Қызмет көрсету және азаматтардың өтініштерін қарау барысында медициналық этика мен деонтология қағидаларын сақтау.

15. Лицензиялау кезіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес кәсіпорын денсаулық сақтау саласындағы қызметін келесі қызмет түрлеріне берілген лицензиялар негізінде жүзеге асырады:

1. медициналық қызмет;

2. фармацевтикалық қызмет;

3. денсаулық сақтау саласында есірткі құралдарының, психотроптық заттар мен прекурсорлардың айналымына байланысты қызмет.

Лицензиялардың барлық түрлері уәкілетті мемлекеттік органмен берілген. Қазіргі уақытта рұқсат беру сипатындағы функциялар уәкілетті органға берілген және олар Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 16 мамырдағы №202-V «Рұқсаттар және хабарламалар туралы» Заңының талаптарына сәйкес келеді, сондай-ақ кәсіпорынның 2022 жылғы 07 желтоқсандағы №21 Жарғысында көрсетілген.

Кәсіпорын психикалық денсаулық саласында халыққа медициналық-әлеуметтік көмек көрсету жөніндегі өз қызметінің мәні мен мақсатына сәйкес келмейтін қызметті жүзеге асыруға құқылы емес.

Лицензияланатын қызметтің қажетті түрін немесе кіші түрін алу не қайта ресімдеу үшін өтінім Қазақстан Республикасының «E-license.kz» электрондық лицензиялау ашық порталы арқылы беріледі. Бұл портал заңды және жеке тұлғалар үшін еркін қолжетімді.

Лицензиялар мен рұқсат құжаттарын алу тәртібі туралы ақпаратты алу, біліктілік талаптарымен және қажетті құжаттар тізбесімен танысу, лицензиялар мен рұқсат құжаттарының жарамдылығын тексеру де еркін қолжетімді интернет-ресурс арқылы жүзеге асырылады.

«Е-лицензиялау» мемлекеттік деректер базасы ақпараттық жүйесі лицензиялау және рұқсат құжаттарын беру процестерін автоматтандыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдары арасындағы ақпараттық өзара іс-қимылдың тиімді әрі ашық тетігін қамтамасыз ету мақсатында құрылған. Бұл жүйе бизнес субъектілері мен халыққа лицензиялар мен рұқсат құжаттарын жедел әрі ашық алуға мүмкіндік береді.

Қорытындылар:

Жүргізілген талдау барысында сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталған жоқ, себебі лицензиялау саласындағы кәсіпорын қызметі жеке және заңды тұлғалар үшін ашық әрі қолжетімді болып табылады.

Ұсынымдар:

Рұқсат құжаттарын ресімдеу кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау мақсатында сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама талаптарын қатаң сақтау.

16. Медициналық қызметтерге сыртқы сараптама жүргізу кезіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау

Медициналық қызметтерге сыртқы сараптама жүргізу кәсіпорынның құзыретіне кірмейді.

3. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау тәртібі

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың маңызды элементтерінің бірі болып табылады. Ол жүзеге асырылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралардың кәсіпорын қызметінің ерекшеліктеріне сәйкестігін қамтамасыз етуге және сыбайлас жемқорлықтың алдын алу жұмыстарына бағытталған ресурстарды ұтымды пайдалануға мүмкіндік береді.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау негізінде сыбайлас жемқорлыққа бейім функциялардың тізбесін жасауға және оларды жою немесе барынша азайту бойынша кешенді шаралар әзірлеуге болады.

Кәсіпорындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту немесе жою келесі әдістер арқылы жүзеге асырылады:

- * кәсіпорын ішіндегі лауазымды тұлғалар арасында функцияларды қайта бөлу;
- * ақпараттық технологияларды қызметтік қызметтің басым бағыты ретінде пайдалану;
- * комиссиялар мен жұмыс топтарының құрамына енгізілетін лауазымды тұлғаларды іріктеу тетігін жетілдіру.

Лауазымды тұлғалардың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауына немесе сыбайлас жемқорлық сипатындағы әрекеттерге жол бермеу мақсатында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды тұрақты негізде жүзеге асыру қажет.

Сондай-ақ лауазымды тұлғалардың өз міндеттерін орындауына ішкі бақылау ұйымдастырылып, ол тексеру іс-шараларының тетігіне негізделуі тиіс.

Бұл ретте тексеру іс-шаралары сыбайлас жемқорлық көріністері туралы келіп түскен ақпараттар негізінде де жүргізілуі қажет, оның ішінде:

- * азаматтар мен ұйымдардың шағымдары мен өтініштері;
- * бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланған сыбайлас жемқорлық фактілері туралы материалдар;
- * азаматтар мен ұйым өкілдерін қабылдау орындарында бейнебақылау және аудиозаңба құралдарын пайдалану нәтижелері.

Сонымен қатар, сыбайлас жемқорлыққа бейім функцияларды орындау кезінде сыбайлас жемқорлық мінез-құлқының мүмкіндіктерін едәуір төмендету мақсатында түсіндіру жұмыстарын және өзге де профилактикалық іс-шараларды тұрақты түрде жүргізу қажет.

Қорытынды бөлімнің қазақша аудармасы:

Қорытынды бөлім

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін айқындау сыбайлас жемқорлық фактілерінің бар екендігін дәлелдемейді. Бұл тек лауазымды тұлғалар сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама талаптарын және белгіленген ішкі рәсімдерді сақтамаған жағдайда олардың туындау ықтималдығын болжауға негіз болып табылады.

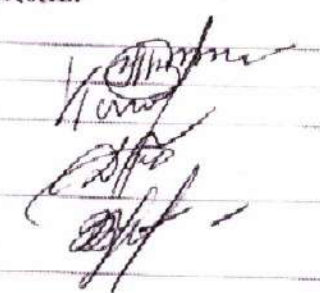
Жүргізілген талдау қорытындысы бойынша іс жүзінде сыбайлас жемқорлық көріністері анықталған жоқ.

Кәсіпорынның ақпараттық стендтерінде және ресми интернет-ресурсында қызметкерлердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар үшін жауапкершілігі туралы ақпарат, сондай-ақ Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының нормативтік құқықтық актілері орналастырылған.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша тұрақты түрде әдістемелік кеңестер мен семинарлар өткізіледі. Онда сыбайлас жемқорлық, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауы ұғымдары түсіндіріліп, сыбайлас жемқорлыққа жағдай жасайтын құқық бұзушылықтардың тізбесі келтіріледі. Сондай-ақ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі №226-V Қылмыстық кодексінің және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасаған жағдайда қолданылатын басқа да нормативтік құқықтық актілердің жекелеген баптары түсіндіріледі.

Білім беру, ақпараттық және ұйымдастырушылық сипаттағы іс-шаралар арқылы сыбайлас жемқорлыққа «мүлдем төзбеушілік» қағидатын қалыптастыру бойынша жұмыстар жүргізіледі. Қызметкерлер сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің нормативтік құжаттарымен және өзге де ақпараттық материалдарымен тұрақты түрде таныстырылады.

Жыл сайын сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мәселелеріне жауапты кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігін арттыру, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін басқару мәселелері бойынша оқыту іс-шаралары өткізіледі.

Т.А.Ә.	Лауазымы	Қолы
Рошупкина Т.В.	Директордың орынбасары	
Капарова Г.Ж.	Бас бухгалтер	
Дауытбаева А.Р.	АжМБО (ИАиМЦ) менгерушісі	
Балғожина Ж.Ж.	Персоналды басқару қызметінің маманы	

Орындаған:

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің маманы



Т.А. Зыки

Вводная часть

Основанием для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является приказ директора КГКП «Областной центр психического здоровья» №20/1 от 22.04.2026г. «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков», Конституция РК, ст.8 Закона РК от 18.11.2015г. №410 «О противодействии коррупции». Приказ Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19.10.2016г. №12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», иные правовые акты.

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: с 04.05.2026г. по 04.06.2026г.

Анализируемый период деятельности предприятия за 2025 год и 1 квартал 2026 года, при участии постоянно действующей рабочей группы, в составе:

Заместитель директора – Рощупкина Т.В.;

Специалист службы управления персоналом – Балгожинова Ж.Ж.;

Главный бухгалтер – Капарова Г.Ж.;

Заведующий ИАиМЦ – Дауытбаева А.Р.

Юрист – Зыкина Т.А.

1. Предмет аналитической справки: внутренний анализ коррупционных рисков на предприятии.

1.Выявление коррупционных рисков в действующих правовых актах в сфере здравоохранения;

2.Выявление коррупционных рисков во внутренних документах;

3.Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персонала;

4.Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов

5.Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг;

6.Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций;

7.Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией контрольных функций;

8.Выявление коррупционных рисков в государственных информационных системах в сфере здравоохранения;

9.Выявление коррупционных рисков в процедурах установления надбавок и распределения дохода от платных услуг;

10.Выявление коррупционных рисков при регулировании административных процедур в сфере здравоохранения;

11.Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности;

12.Выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью;

13.Выявление коррупционных рисков, скрытых государственных услуг;

14.Выявление коррупционных рисков при организации государственных услуг;

15.Выявление коррупционных рисков при лицензировании;

16.Выявление коррупционных рисков при проведении внешней экспертизы медицинских услуг.

2. Информационно-аналитическая часть.

Антикоррупционному анализу были подвергнуты следующие направления:

1). Выявление коррупционных рисков в действующих правовых актах в сфере здравоохранения.

Деятельность предприятия регламентирована положениями Конституции Республики Казахстан, Законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения, Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», иных нормативных правовых актов Республики Казахстан. А также внутренними локальными документами.

В ходе анализа коррупционных рисков в период с 05.01.2025г. по 04.06.2026г. фактов нарушения в рамках действующих правовых актов в сфере здравоохранения, не зарегистрировано. Все обращения граждан подлежат учету, регистрации и отражаются в статистической отчетности. Рассмотрение обращений осуществляется в установленные законодательством сроки, предоставляются ответы на запросы, проводятся заслушивания в рамках упрощенной административной процедуры, в соответствии с Кодексом РК «Административный процедурно-процессуальный кодекс РК» от 29.06.2020г. №350. Обоснованных обращений граждан за прошедший период не выявлено. Обращений граждан, содержащих информацию о возможном совершении работниками организации коррупционных правонарушений, не поступало.

Выводы: при проведении анализа коррупционных рисков, нарушений, связанных с действующими правовыми актами, не выявлено. Фактов действий/бездействий должностных лиц предприятия, влекущих нарушение правовых актов в сфере здравоохранения, не обнаружено.

Рекомендации: в строгом соответствии соблюдать нормы законодательства РК. При исполнении должностных обязанностей, минимизировать риски возникновения жалоб и нареканий со стороны населения.

2). Выявление коррупционных рисков во внутренних документах.

При проведении анализа, были изучены внутренние локальные нормативные документы, регулирующие деятельность предприятия, а также деятельность ее структурных подразделений.

На предприятии имеются следующие внутренние локальные документы: «Положение о кадровом делопроизводстве», «Инструкция по делопроизводству», «Правила трудового распорядка для работников предприятия», «Положение о структурных подразделениях предприятия». Все указанные документы утверждены директором предприятия, согласованы разработчиками. Каждый документ включает в себя цели, задачи, функции, права и обязанности, общие положения, руководство.

Кроме того, на предприятии ежегодно обновляется штатное расписание и штатная численность, закрепляющая наименование подразделений, имеющихся должностей и количество единиц в штате предприятия. Данный документ утвержден директором, согласован с уполномоченным органом, имеет визу главного бухгалтера, экономиста, руководителя СУП.

Также на предприятии разработаны должностные инструкции, определяющие права и обязанности сотрудников организации, сферу их деятельности, рамки ответственности, что позволяет совершенствовать механизм внутреннего контроля за исполнением работниками предприятия своих обязанностей. На основании должностных инструкций разрабатывается и заключается трудовой договор с работником. Именно трудовой договор и должностная инструкция используются для разрешения конфликтной ситуации между работником и работодателем в случае ее возникновения.

Анализ также показал, что в различных ситуациях составляются внутренние документы в форме Акта, а именно: акты приема-передачи, акты списания и др., которые составляются постоянно действующей и назначенной приказом директора комиссией, члены которой несут персональную ответственность за изложенное в акте. Кроме того, в производственной деятельности предприятия имеются следующие внутренние документы: докладная, служебная, объяснительная записка, которые адресуются руководителю предприятия или подразделения и содержат информацию по какому-либо вопросу, касающемуся деятельности предприятия или должностных лиц, предложения и выводы.

Также предприятие по требованию выдает справки, которые подтверждают факты и события (о заработной плате, подтверждение факта трудовых отношений сотрудника на предприятии и другое). Имеются также распорядительные документы — приказ, распоряжение (приказы по производственным вопросам, по личному составу). Все внутренние документы доводятся до сведения ответственных лиц, до сведения тех лиц, деятельность которых они затрагивают и составляются на двух языках.

Документооборот предприятия осуществляется в соответствии с Приказом Министра культуры и спорта РК №236 от 25.08.2023г. «Об утверждении Правил документирования, управления документацией и использования систем электронного документооборота в государственных и негосударственных организациях» и другими нормативными актами.

На предприятии, в рамках полной цифровизации, введен электронный документооборот, который представляет собой систему процессов по обработке документов в электронном формате. При этом коррупционные риски сведены к минимуму, так как информационная система открыта для доступа ответственных лиц, исключает внесение исправлений, изменений.

Кроме того, на предприятии введена электронная система «Е-Отinish», в которую вносятся входящая/исходящая корреспонденция, обращения, запросы. Данная программа позволяет просматривать сводную информацию о количестве поступившей корреспонденции, обращения, находящиеся в работе документы и т.д. Ежемесячно в программе формируется статистический отчет, который направляется в уполномоченный орган на государственном и русском языках.

Внутренние документы проходят этапы подготовки и оформления, такие как составление проекта, согласование, проверка правильности оформления, подписания, регистрация, исполнение документа, контроль исполнения документа, подшивку исполненного документа в дело.

Выводы: в ходе анализа установлено, что внутренний документооборот формируется в соответствии с НПА РК и регулируется внутренними локальными правовыми документами. Ведется учет всех внутренних документов, которые закрепляют систему мер предупреждения коррупции на предприятии, а также порядок проведения контрольных мероприятий, документов, содержащих информацию о результатах проведения этих мероприятий. Коррупционных рисков во внутренних документах не выявлено.

Рекомендации: разработать приказ о проведении оценки коррупционных рисков, в котором закрепить обязанность работников всех структурных подразделений, содействовать ее осуществлению, в том числе своевременно определить и быть готовыми представить конкретные необходимые для оценки документы.

3).Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом.

В ходе проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков в службе управления персоналом, установлено, что для исключения коррупционных рисков на предприятии внедрен порядок электронного табелирования в рамках осуществления полной цифровизации предприятия и внедрения электронного документооборота, в т.ч. выполнение функций по заполнению документов кадрового учета. Данный порядок является прозрачным, открытым, максимально исключающим коррупционные риски. Работа в этом направлении организована и проводится в соответствии с Трудовым законодательством Республики Казахстан. С целью исключения внесения недостоверных сведений в информационные системы и усиления ответственности, при заполнении документов кадрового учета, на предприятии имеется приказ о назначении ответственных лиц.

Заполнение табеля ведется ежедневно ответственным лицом и охватывает все дни месяца. По окончании отчетного периода формируется полный табель учета рабочего времени сотрудников за проработанный период. Заполненный табель объективно отражает степень занятости работников, отражает точную статистику фактического отработанного времени каждого сотрудника. А также случаи отсутствия работника на рабочем месте в связи с нахождением в отпуске, по листку нетрудоспособности, по другим причинам.

На предприятии, для повышения показателей в сфере управления персоналом, используется ротация кадров, когда сотрудники перемещаются в пределах предприятия для выполнения определенных задач и улучшения качества оказания медицинских услуг, обеспечивающей решение задачи противодействия коррупции и становится ключевым условием внедрения её в качестве обязательного компонента кадровой политики. Термин «ротация», в переводе с латинского - «вращение, круговое движение». Целью ротации является

работа по повышению профессиональных способностей и опыта работника, смена рабочей обстановки, профилактика конфликта интересов, воспрепятствование коррупции, улучшение корпоративной культуры и коммуникации на предприятии, повышение взаимозаменяемости коллег. Службой управления персоналом разрабатывается и утверждается внутренний ежегодный график ротации специалистов.

При проведении анализа также установлено, что в соответствии с Приказом МЗиСР РК от 03.09.2020г. №353 «Об утверждении Правил предоставления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров», на предприятии внедрена информационная система «Енбек kz», в частности единая система учета трудовых договоров (далее-ЕСУТД) – информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников, где руководитель кадровой службы предоставляет сведения путем интеграции информационной системы кадрового обеспечения с ЕСУТД вносит сведения о заключенных трудовых договорах.

Внедрена и широко используется на предприятии система управления ресурсами (далее СУР), в которой ведется персонализированный учет кадров, занятых в системе здравоохранения. СУР предоставляет возможность кадровой службе осуществлять центральное управление системой доступов кадров к информационным системам здравоохранения, вести мониторинг технического оснащения каждой организации здравоохранения, эффективно принимать решения на основе анализа полученных данных, формировать отчеты и справки, путем использования данных информационной системы. Кроме того, в ИС СУР возможно использование технологий системного подхода для рационального использования ресурсов медицинских организаций, давать оценку правомерности и эффективности использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов предприятия. Вводится в действие ИС ЕКС- единая кадровая служба.

Службой управления персоналом ведется работа по соответствию специалистов квалификационным требованиям в соответствии с Приказом МЗ РК №ҚР ДСМ-305/2020 от 21.12.2020г. «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения», на постоянной основе осуществляется обучение специалистов и повышение их квалификации для улучшения качества профессиональной подготовки кадров. В ходе анализа установлено, что все специалисты непрерывно повышают свой профессиональный уровень, так как правом на занятие медицинской деятельностью владеют работники, имеющие техническое и профессиональное, после среднее образование, высшее, послевузовское медицинское образование, подтвержденное сертификатом специалиста в области здравоохранения в соответствии со ст.270 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения».

На момент проведения анализа на предприятии трудится 135 сотрудников, из их 23 пенсионера.

Новые условия функционирования здравоохранения предъявляют повышенные требования к потенциалу кадровой службы, функции и ответственность которой должны быть значительно расширены. Важная роль уделяется внедрению системы управления эффективностью - ориентированность на результативность, мотивацию сотрудников на результат на основе ключевых показателей эффективности деятельности предприятия.

Выводы: в ходе проведенного анализа, коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом не выявлено, деятельность предприятия направлена на их исключение путем полной цифровизации всех сфер деятельности, в целях повышения исполнительской дисциплины, корпоративной культуры и этики, благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Рекомендации: в целях противодействия коррупции, внести в Трудовой договор и Должностные инструкции специалистов, главу по антикоррупционному поведению, для исключения коррупционных рисков при выполнении функциональных обязанностей.

4).Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.

Конфликт интересов - противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

Ситуация, при которой у работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

В ходе анализа установлено, что на предприятии используется перечень основных мер для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками предприятия в ходе своей текущей деятельности. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов, распределение должностных обязанностей между работниками предприятия осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов. Для предотвращения возникновения конфликта интересов, работники предприятия неукоснительно соблюдают требования законодательства РК, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РК, учредительных и локальных актов предприятия, надлежаще исполняют свои должностные обязанности, соблюдают нормы деловой и профессиональной этики, обеспечивают сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

Для урегулирования вопросов, связанных с выявлением конфликта интересов, на предприятии разработан и утвержден внутренний документ «Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в КГКП «Областной центр психического здоровья». В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

В ходе проведения анализа, не выявлено ситуаций, при которой у работников при осуществлении ими профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

Для предотвращения возникновения конфликта интересов, распределение должностных обязанностей между работниками предприятия осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов. В целях выявления конфликта интересов предприятие обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

Выводы: при проведении анализа, коррупционные риски, связанные с конфликтом интересов, не выявлены. Сообщений о возникшем конфликте интересов не поступало.

Рекомендации: соблюдать требования законодательства РК, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РК, учредительных и локальных актов предприятия; надлежаще исполнять свои должностные обязанности, соблюдать нормы деловой и профессиональной этики, обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность

персональных данных.

5). Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг.

КГКП «ОЦПЗ» оказывает следующие медицинские государственные услуги:

- 1.Выдача листа временной трудоспособности
- 2.Выдача справки временной нетрудоспособности
- 3.Выдача выписки из медицинской карты стационарного больного
- 4.Выдача направления пациентам на госпитализацию в стационар.
- 5.Предоставление ЛС , специализированных лечебных продуктов, изделий медицинского назначения отдельным категориям граждан.

В ходе проведения анализа было установлено, что указанные государственные услуги оказываются на безвозмездной основе по обращениям граждан и пациентов, находящихся на лечении в стационарных, стационарозамещающих отделениях предприятия, на основании Приказа МЗ РК от 24.03.2022г. №КР ДСМ-27 «Об утверждении Стандарта оказания медицинской помощи в стационарных условиях в РК» и Приказа МЗ РК от 18.11.2020г. №КР ДСМ-198/2020 «Об утверждении правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, а также выдачи листа или справки о временной нетрудоспособности». В соответствии со ст.3 Закона РК от 15.04.2013г. №88 «О государственных и социально ответственных услугах», государственные услуги оказываются по принципам подотчетности и прозрачности, качества и доступности, экономичности и эффективности в сфере оказания государственных услуг.

Выводы: в ходе проведения анализа коррупционных рисков, нарушений антикоррупционного законодательства не выявлено, так как все виды услуг фиксируются в информационной медицинской системе ГИС (госпитальная информационная система) и составляется ежемесячный отчет в вышестоящий уполномоченный орган. На предприятии имеется система управления качеством, и вся деятельность организации подчинена нуждам потребителей услуг.

Рекомендации: при оказании государственных услуг, неукоснительно соблюдать требования законодательства РК, эффективно использовать механизм оказания услуг, повышать качество выполнения государственных услуг и обслуживания населения.

6).Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций.

Предприятие не осуществляет разрешительные функции.

7).Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией контрольных функций.

Осуществление контрольных функций не входит в компетенцию предприятия.

8).Выявление коррупционных рисков в государственных информационных системах в сфере здравоохранения.

На предприятии функционируют следующие государственные информационные системы в сфере здравоохранения:

- ИСЛО - информационная система лекарственного обеспечения
- РПБ — регистр психиатрических больных
- РНБ — регистр наркологических больных
- МИС - единая госпитальная информационная система
- ЭСМО - электронная система медицинского освидетельствования
- КМИС- комплексная медицинская информационная система
- СУР — система управления ресурсами
- БГ- бюро госпитализации
- ЭРСБ -электронный регистр стационарных больных

При проведении анализа установлено, что все вышеуказанные информационные системы разработаны с учетом разрешения доступа к системам определенному кругу лиц. Для медицинского работника, имеющего доступ к ИС, разработчик предоставляет

индивидуальный пароль и логин. Кроме того, работник, имеющий доступ к ИС, в целях информационной безопасности подписывает обязательство о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных пациентов), не использование сведений с целью получения выгоды, в соответствии со ст. 273 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения». Согласно требованиям законодательства, работники, допущенные к сведениям, составляющих служебную информацию, несут личную ответственность за соблюдение установленного порядка учета, использования, размножения, хранения и уничтожения документов, содержащих служебную тайну.

Кроме того, в настоящее время интегрирована работа лабораторных систем контрагентов и предприятия, в ИС «ГИС». В целях исключения человеческого фактора при назначении исследований и получения результатов исследований. Интегрирование лабораторных систем минимизирует коррупционные риски и исключает возможность проявления коррупции. Кроме того, позволяет осуществлять прозрачные проверки исполнения договора с контрагентами лабораторных исследовательских систем.

Выводы: при проведении анализа коррупционных рисков в государственных информационных системах в сфере здравоохранения, нарушений не выявлено. В рамках цифровизации и программы «Цифровой Казахстан», все используемые на предприятии информационные системы, имеют разрешительные документы и свидетельство о внесении сведений в государственный реестр прав на объекты, охраняемые авторским правом, которые позволяют повысить эффективность и прозрачность деятельности предприятия.

Рекомендации: при использовании информационных систем, обеспечить контроль по усилению персональной ответственности в части информационной безопасности. На регулярной основе осуществлять мониторинг обеспечения информационной безопасности, проводить организационные и технические мероприятия, направленные на проведение мониторинга безопасного использования информационно-коммуникационных технологий.

9).Выявление коррупционных рисков в процедурах установления надбавок и распределения дохода от платных услуг;

При проведении внутреннего анализа установлено, что на основании Постановления Правительства РК от 31.12.2015г. №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», на предприятии обеспечена выплата заработной платы работникам с применением поправочных коэффициентов к установленным размерам должностных окладов медицинским работникам, работникам здравоохранения с немедицинским образованием, санитарам (санитаркам), сестрам-хозяйкам. При проведении финансового аудита нарушений в части установления надбавок к заработной плате, не выявлено.

Согласно внутреннему документу «Положение об оказании платных медицинских услуг и о порядке использования средств от их оказания» от 05.01.2026г., ведется бухгалтерский учет и отчетность по оказанию платных услуг, в соответствии с учетной политикой, утвержденной уполномоченным органом в области здравоохранения. Для расходования средств от оказания платных услуг, составляются сметы расходов, которые утверждаются администратором бюджетных программ здравоохранения. Медицинскому персоналу кабинетов платных услуг, оплата труда которых производится согласно фактически отработанному времени, производятся все компенсационные выплаты, гарантированные государством. Средства предприятия, полученные от оказания платных услуг, расходуются в строгом соответствии с Планом развития, утвержденным ГУ «Управление здравоохранения Карагандинской области», в рамках Закона РК «О государственном имуществе».

Выводы: в ходе анализа по выявлению коррупционных рисков, в процедурах установления надбавок и распределения дохода от платных услуг, нарушений не выявлено. На предприятии имеются внутренние нормативные документы, регулирующие распределение дохода от платных услуг. Процедура установления надбавок также регулируется нормативными документами и решениями профессионального союза.

Рекомендации: соблюдать требования законодательства РК, требования внутренних

нормативных документов. Руководствоваться принципами воспрепятствования признакам коррупции.

10).Выявление коррупционных рисков при регулировании административных процедур в сфере здравоохранения.

В соответствии с Кодексом РК от 12.06.2020г. №350 «Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан», задачами административных процедур является реализация прав, свобод и интересов физических и юридических лиц, обеспечение эффективного и прозрачного государственного управления, укрепление законности в публично-правовой сфере. А также порядок принятия и исполнения решений при осуществлении должностными лицами должностных полномочий и их оформление, в том числе в электронной форме;

Регулирование внутренних административных процедур является одним из приоритетных направлений в деятельности предприятия. Процедура рассмотрения обращений граждан по реализации их прав, а также защиты прав и законных интересов граждан, осуществляется в соответствии с законодательством РК. Все поступающие обращения (жалобы), запросы, предложения, проходят соответствующую регистрацию. Затем передаются на исполнение должностному лицу, в компетенцию которого входит полное и объективное исследование фактических обстоятельств и составление письменного ответа по существу вопроса.

В ходе проведения анализа, за 2025 год имела одна обоснованная жалоба. За текущий период 2026 год обоснованных жалоб не выявлено. Ответы на обращения, запросы, составляются на государственном и русском языках, либо на языке обращения, со ссылкой на законодательство Республики Казахстан, с разъяснением права заявителя на подачу жалобы, в случае несогласия с ответом. Нарушений сроков исполнения, установленных требованиями законодательства, при рассмотрении обращений, за текущий период не установлено.

Деятельность предприятия направлена на исключение отписки и волокиты при проведении административных процедур, в рамках ненадлежащего исполнения своих функциональных обязанностей и нарушения исполнительской дисциплины.

Выводы: в ходе проведения анализа установлено, что имела одна обоснованная жалоба в 2025 году. За 2026 год обоснованных жалоб и обращений от физических и юридических лиц, согласно заключениям, внешних проверок уполномоченных органов, не выявлено. Внутренние административные процедуры осуществляются в соответствии с требованиями законодательства РК.

Рекомендации: при осуществлении деятельности, совершенствовать меры, направленные на формирование антикоррупционной культуры. Соблюдать деловую этику, способствовать реализации прав, свобод и интересов физических и юридических лиц, принимать меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных рисков.

11).Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности;

При проведении анализа установлено следующее, управление организацией — это непрерывный процесс влияния на производительность работников и организации в целом, для эффективных результатов с позиции достижения поставленной цели и извлечения максимальных возможностей из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов.

Для координации действий на предприятии имеется административно-управленческий аппарат, в который входят директор, заместители директора, финансовый блок, информационные подразделения, обеспечивающие работу руководящего звена. В своей деятельности, административно-управленческий аппарат принимает решения, проводит анализ, прогнозирование, оптимизацию, экономическое обоснование в целях осуществления производственно-хозяйственной деятельности в области здравоохранения. Управляемая часть — это производственные и функциональные подразделения, занятые обеспечением производственного процесса.

Принципами организационно-управленческой деятельности на предприятии является

принцип разграничения полномочий, защиты прав и интересов, эффективного управления предприятием, устойчивого развития, управления рисками, регулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов, прозрачность и объективность раскрытия информации о деятельности предприятия. Данные принципы обеспечивают прозрачность и эффективность управления предприятием.

Кроме того, на предприятии осуществляется планирование деятельности, эффективное распределение и управление использованием материальных и человеческих ресурсов, координация действий для достижения общих целей, выработка норм поведения сотрудников организации и проведение мероприятий по соблюдению этих норм, контроль за поведением работников, отчетливо поставленные цели в своей деятельности, дисциплина труда, справедливое отношение к персоналу, полный, точный и постоянный учет, нормализация условий труда, соблюдение инструкций, справедливое вознаграждение, сбор и обработка информации и коммуникационных связей.

При проведении анализа, установлено, что на предприятии имеется гибкая система экономической и психологической мотивации, способствующей повышению заинтересованности работников в достижении целей, стоящих перед организацией. Ежегодно составляется и утверждается уполномоченным органом план развития, документ, определяющий основные направления деятельности и показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия на пятилетний период. Кроме того, деятельность предприятия соответствует ключевым показателям (индикаторам) результативности, которые характеризуют уровень эффективности своей деятельности за планируемые и отчетные периоды. Результаты работы предприятия, в рамках Индикаторов результативности, ежеквартально предоставляются для анализа в уполномоченный орган УЗКО, с целью определения выполнения основных направлений деятельности и соответствия Плану развития. В своей деятельности, предприятие устойчиво развивается, принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.

Органом предприятия является руководитель. Руководитель предприятия самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия в соответствии с его компетенцией. Несет персональную ответственность за финансово-хозяйственную деятельность, сохранность имущества, за организацию противодействия коррупции на предприятии. В соответствии с Законом РК от 01.03.2011г. №413 «О государственном имуществе», на предприятии введен Наблюдательный совет, который осуществляет общее руководство деятельностью предприятия. Таким образом, производственно-хозяйственная деятельность предприятия подотчетна и контролируется уполномоченным органом в области здравоохранения.

Выводы: в ходе проведения анализа, коррупционных рисков, в части реализации вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности, не выявлено. Свою деятельность предприятие осуществляет на основании Устава №21 от 07.12.2022г., утвержденным ГУ «Управление экономики области Ылытау», является юридическим лицом в организационно-правовой форме коммунального государственного казенного предприятия. Предприятие не вправе осуществлять свою деятельность, а также совершать сделки, не отвечающие предмету и цели его деятельности, закрепленные положениями Устава. При осуществлении деятельности, предприятие обеспечивает управление с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, систему управления рисками и внутреннего контроля, исключение конфликта интересов.

Рекомендации: соблюдать требования законодательства РК, принципы деловой и корпоративной этики. Совершенствовать корпоративное управление на предприятии. Обеспечивать прозрачное и эффективное управление.

12).Выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью;

Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, согласно которого основным видом деятельности предприятия является оказание медицинской

помощи, осуществление производственно-хозяйственной деятельности в области здравоохранения. Предприятие не вправе осуществлять свою деятельность, а также совершать сделки, не отвечающие предмету и цели его деятельности, закрепленные положениями Устава.

Производственно-хозяйственная деятельность предприятия подотчетна и контролируется уполномоченным органом в области здравоохранения.

При проведении анализа установлено, что материальные ведомости составлены согласно информационной системе ГИС. Количество прихода, расхода, конечного остатка ТМЦ соответствуют отчетным данным. Ведение документации ведется в электронном формате, что минимизирует вероятность возникновения коррупционных рисков.

Выводы: при проведении анализа, коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью, не выявлено. На предприятии систематически проводится мониторинг финансово-хозяйственной деятельности с привлечением независимых аудиторов.

Рекомендации: соблюдать требования законодательства РК, требования внутренних нормативных документов. Руководствоваться принципами воспрепятствования признакам коррупции.

13).Выявление скрытых государственных услуг;

Скрытых государственных услуг не выявлено.

14).Выявление коррупционных рисков при организации государственных услуг;

В ходе анализа коррупционных рисков при организации государственных услуг установлено, что государственные услуги, предоставляемые предприятием, соответствуют следующим стандартам качества:

1) простота - для получения услуги гражданам, выдвигаются лишь необходимые простые требования; внутренние согласования, проверки, сообщения внутри организации и между организациями происходят без участия лица;

2) своевременность - услуга предоставляется не позднее определенного срока, по возможности как можно быстрее и с учетом потребностей заявителя в определенной ситуации;

3) доступность - услуги предоставляются в удобное время, в одном месте, наиболее территориально приближенном, информация об услугах является открытой и легкодоступной, отсутствуют очереди;

4) внимательность к потребителю — сотрудники предприятия относятся к потребителю с уважением, дают необходимые разъяснения, оказывают содействие в положительном решении вопроса;

5) равенство - отношения к потребителям одинаково хорошее, вопрос при одинаковых обстоятельствах решается одинаково;

Стандартизация государственных услуг приводит к уменьшению уровня административного усмотрения, к определенности обязательств предприятия перед гражданами и сокращению коррупционных правонарушений, повышению качества государственных услуг и обслуживания, повышенной ответственности за исполнение своих полномочий.

Выводы: услуги предоставляются в соответствии с нормами Закона РК от 15.04.2013г. №88 «О государственных услугах и социально ответственных услугах». При организации оказания государственных услуг используются информационные электронные системы, регистрация результата оказания услуг, взаимодействие между подразделениями внутри предприятия, что исключает возникновение коррупционных рисков при оказании услуг потребителю. В ходе анализа, коррупционных рисков не выявлено.

Рекомендации: при организации государственных услуг, неукоснительно соблюдать требования законодательства РК в области стандартизации государственных услуг, соблюдать правила медицинской этики и деонтологии при оказании услуг и обращений граждан.

15).Выявление коррупционных рисков при лицензировании;

В соответствии с требованиями Закона РК, предприятие осуществляет свою деятельность в области здравоохранения в соответствии с лицензиями на следующие виды деятельности:

1) медицинская деятельность

2) фармацевтическая деятельность

3) деятельность, связанная с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров в области здравоохранения

Все виды лицензирования выданы уполномоченным государственным органом, (в настоящее время функции разрешительного характера переданы в уполномоченный орган и соответствуют требованиям закона РК от 16.05.2014г. № 202 «О разрешениях и уведомлениях» и прописаны в Уставе предприятия №21 от 07.12.2022г. Предприятие не вправе осуществлять свою деятельность не отвечающую предмету и цели его деятельности в сфере оказания медико-социальной помощи населению в области психического здоровья.

Заявка для получения/переоформления необходимого лицензируемого вида/подвида деятельности, подается на открытый портал электронного лицензирования РК «E-licens.kz», который находится в открытом для юридических и физических лиц доступе. Получение информации о порядке получения лицензии и разрешительных документов, ознакомление с квалификационными требованиями и перечнем необходимых документов, проверка действительности лицензии и разрешительных документов, также осуществляется на Интернет-ресурсе свободного доступа. Информационная система «Государственная база «Е-лицензирование» создана с целью автоматизации процессов лицензирования, разрешительных документов и обеспечения эффективного, прозрачного механизма информационного взаимодействия между государственными органами Республики Казахстан и предоставляет бизнесу и населению возможность оперативного и прозрачного получения лицензий и разрешительных документов.

Выводы: в ходе анализа коррупционных рисков не выявлено, так как деятельность предприятия в области лицензирования доступна и открыта для ознакомления как физическим, так и юридическим лицам.

Рекомендации: в целях исключения коррупционных рисков при оформлении разрешительных документов, неукоснительно соблюдать требования антикоррупционного законодательства.

16).Выявление коррупционных рисков при проведении внешней экспертизы медицинских услуг.

Проведение внешних экспертиз медицинских услуг не входит в компетенцию предприятия.

3.Порядок оценки коррупционных рисков

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности предприятия и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. На основании оценки коррупционных рисков можно составить перечень коррупционно опасных функций и разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

Минимизация коррупционных рисков на предприятии, либо их устранение достигается следующими методами: перераспределение функций между должностными лицами внутри предприятия, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для служебной деятельности, совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий, рабочих групп.

В целях недопущения совершения должностными лицами коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности, реализацию антикоррупционных мероприятий, необходимо осуществлять, на постоянной основе, организацию внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий.

При этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации, использования средств видеонаблюдения и аудиозаписи в

местах приема граждан и представителей организаций. А также проведения разъяснительной и иной работы, для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

Заключительная часть.

Определение коррупционных рисков не является свидетельством существования фактов проявления коррупции, а является основанием предположения о возникновении их в случае несоблюдения должностными лицами требований антикоррупционного законодательства и установленных внутренних процедур.

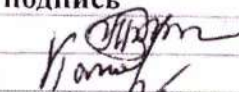
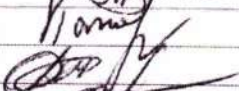
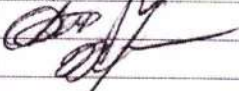
По итогам проверки, коррупционные проявления на практике не выявлены.

На стендах предприятия и на официальном сайте размещена информация об ответственности работников за коррупционные правонарушения, НПА антикоррупционного законодательства РК.

Регулярно проводятся методические совещания, семинары, по вопросам противодействия коррупции, основные понятия коррупции, коррупционного правонарушения, возникновения коррупционных рисков, с приведением перечня правонарушений, создающих условия для коррупции, с указанием ряда статей УК РК №226 от 03.07.2014г., других НПА РК, применение которых предусмотрено при совершении коррупционного правонарушения.

Проводится работа по формированию «нулевой» терпимости к коррупции посредством мероприятий образовательного, информационного и организационного характера, ознакомлению персонала с нормативными документами, иными информационными материалами Антикоррупционной службы.

Ежегодно проводятся мероприятия по повышению квалификации работников предприятия, ответственных за предупреждение коррупции, а также по вопросам управления коррупционными рисками.

ФИО	должность	подпись
Рощупкина Т.В.	Заместитель директора	
Капарова Г.Ж.	Главный бухгалтер	
Дауытбаева А.Р.	Заведующий ИЛиМЦ	
Балгожинова Ж.Ж.	Специалист СУП	

Исп.: специалист антикоррупционной
комплаенс-службы



Т.А.Зыкина