ТАЛДАУ АНЫҚТАМАСЫ

ішкі талдау қорытындылары бойынша
қызметіндегі сыбайлас жемқорлық
Ұлытау облысы ДСБ «Облыстық психикалық
денсаулық орталығы» КМҚК

Жезқазған қаласы
2026ж.

Жезқазған қаласы **«8» қазан 2026 ж.**

Кіріспе бөлім

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізуге «Облыстық психикалық денсаулық орталығы» КМҚК директорының **08.04.2025ж. № 7-ө** бұйрығы негіз болып табылады. «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу туралы», ҚР Конституциясы, ҚР 18.11.2015 жылғы Заңының 8-бабы. № 410 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы». ҚР Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 19.10.2016 ж. Бұйрығы. № 12 «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларын бекіту туралы», басқа да құқықтық актілер.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезеңі: 21.09.2026ж. 08.10.2026ж. дейін

Тұрақты жұмыс істейтін жұмыс тобының қатысуымен кәсіпорын қызметінің 2026 жылғы 3-тоқсандағы талданатын кезеңі, құрамында:

Директордың орынбасары - Т.В. Рощупкина;

Персоналды басқару қызметінің басшысы - Балғожинова Ж.Ж.;

Бас бухгалтер - Г.Ж. Капарова;

АжМО меңгерушісі - А.Р. Дауытбаева

Заңгер - Зыкина Т.А.

1.1. Кәсіпорынның даму стратегиясын, медициналық қызмет көрсету көлемін ескере отырып, кадрларға қажеттілікті айқындау кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

Кәсіпорында персоналды жоспарлау персоналды басқарудың маңызды функцияларының бірі болып табылады және ұйымның толыққанды жұмысы және азаматтардың денсаулығын сақтау саласында қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін қажетті персоналға деген қажеттілікті сандық айқындаудан тұрады.

ЖПК қызметі ҚР нормативтік-құқықтық актілерін сақтауға негізделген. Персоналды басқару қызметі ҚР ДСМ 21.12.2020 жылғы № ҚР ДСМ-305/2020 бұйрығына сәйкес мамандардың біліктілік талаптарына сәйкестігі бойынша жұмыс жүргізуде. «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандықтар номенклатурасын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес мамандарды оқыту және олардың біліктілігін арттыру әрбір бес жыл сайын жүзеге асырылады.

Талдау барысында барлық мамандар өздерінің кәсіби деңгейін үздіксіз арттыратыны анықталды, себебі медициналық қызметпен айналысу құқығына «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексінің 270 бабына сәйкес денсаулық сақтау саласындағы маманның сертификатымен расталған техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі медициналық білімі бар қызметкерлер ие. Тексеру көрсеткендей, кәсіпорынның әрбір медицина қызметкерінің сертификаты бар, ол медициналық қызметті жүзеге асыруға рұқсат болып табылады. Сертификаттың, біліктілікті арттыру туралы куәліктің қолданылу мерзімдерін бұзу фактілері анықталған жоқ.

ЖБС тиісті дағдылары, тәжірибесі және құзыреті бар қажетті қызметкерлерді тарту және сақтау бойынша жұмыс жүргізіледі, бар қызметкерлердің әлеуеті барынша пайдаланылады. Персоналға қажеттілікті жоспарлау мынадай шешімдердің бірін қабылдау үшін нақты кезеңге кадрлардың қажеттілігін қанағаттандыруды болжау мақсатында штаттық кестені және кадрлар санын жыл сайын әзірлеуді, ішкі ресурстарды талдауды қамтитын іс-шаралар жүйесі арқылы жүзеге асырылады: сырттан адам ресурстарын тарту, қолда бар қызметкерлерді ішінара қайта даярлау немесе штатты қысқарту. Бұл үшін ЖПК тұрақты негізде бос орындардың болуы, біліктілік талаптары, жұмысқа орналасу кезінде қажетті құжаттардың тізбесі туралы ақпаратты электрондық ақпараттық жүйелерде орналастыру жүзеге асырылады.

Талдау жүргізу кезінде ҚР ДСӘДМ 03.09.2020 ж. бұйрығына сәйкес анықталды. № 353 «Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде еңбек шарты туралы мәліметтерді ұсыну және алу қағидаларын бекіту туралы», кәсіпорында «Еңбек kz» ақпараттық жүйесі, атап айтқанда еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі енгізілді (бұдан әрі - БТБАЖ) - еңбек шарттарын, еңбек қызметін және қызметкерлер санын есепке алуды автоматтандыруға арналған, онда кадр қызметінің басшысы БТБАЖ-мен кадрлық қамтамасыз етудің ақпараттық жүйесін интеграциялау жолымен мәліметтерді ұсынады.

Кәсіпорында денсаулық сақтау жүйесінде жұмыс істейтін кадрларды дербес есепке алу жүргізілетін ресурстарды басқару жүйесі (бұдан әрі - ТБЖ) енгізілді және кеңінен пайдаланылады. ТБЖ кадр қызметіне денсаулық сақтаудың ақпараттық жүйелеріне кадрлардың қолжетімділігі жүйесін орталық басқаруды жүзеге асыруға, әрбір денсаулық сақтау ұйымының техникалық жарақтандырылуына мониторинг жүргізуге, алынған деректерді талдау негізінде тиімді шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді

Талдау көрсеткендей, кадр қызметі кәсіпорынды білікті мамандармен қамтамасыз етуге және жұмыскерді сенімді әлеуметтік қорғауға жауапты.

Талдау барысында, ұсынылған мәліметтерге сәйкес, еңбек тәртібі және кәсіпорында бекітілген «Ішкі еңбек тәртібі қағидаларының» талаптарын орындау кадр қызметі үшін маңызды көрсеткіш болып табылатыны анықталды.

3). Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы бұзу.

Жұмыс тобы сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәуекелдерді талдау кезінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы бұзу фактілерін анықтаған жоқ.

Мүдделер қақтығысы фактілерінің туындауы (лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қарама-қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін) барынша азайтылған, өйткені персоналды басқару қызметі қызметінің бүкіл процесі ҚР заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады, ашық, ашық болып табылады, сыбайлас жемқорлықпен. Ақпараттық электрондық жүйелер барынша пайдаланылады. Бұл ретте мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындауы барынша азайтылды. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлар туындаған кезде мүмкін болатын сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталмаған.

4). Тәуекелдерді басқару жүйесін талдау.

Ұйымдастыру-басқару қызметінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу үшін персоналды басқару қызметінің жұмысы тексерілді. Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты ұйымдағы сыбайлас жемқорлық құбылыстарының туындау ықтималдығы тұрғысынан тәуекелдерді тұжырымдау мен талдауды қамтиды. Демек, кәсіпорынның саясатында көзделген шаралар кешені осы тәуекелдерді жоюға және есепке алуға тікелей бағытталуы тиіс.

Сондай-ақ, ЖПҚ лауазымға кандидаттарды қабылдау үшін тең жағдайлар жасалғаны анықталды. Жұмысқа орналасу кезінде үміткерге қандай да бір артықшылық анықталған жоқ. Мүдделер қақтығысының туындау фактілері анықталмаған.

Жүргізілген мониторинг шеңберінде кәсіпорын қызметкерлерінің Еңбек шарттарын тексеру кезінде ТД жасасқан кезде бос орынға үміткер еңбек шартының мәтінінде баяндалған сыбайлас жемқорлыққа қарсы қағидаттармен танысатыны және оны өз қолымен растайтыны анықталды.

ҚР 18.11.2015 жылғы Заңының 12-бабына сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер туралы ережелерді бұзу фактілері. № 410 «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», анықталмаған, кәсіпорын қызметкерлері ҚР заңнамасының, кәсіпорынның құрылтай және жергілікті актілерінің талаптарын мүлтіксіз сақтайды, өздерінің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындайды, іскерлік және кәсіби әдеп нормаларын сақтайды, қызметтік құпияның сақталуын қамтамасыз етеді.

Талдау жүргізу кезінде ақпараттық қауіпсіздік мақсатында қызметтік ақпаратқа рұқсаты бар қызметкер «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексінің 273-бабына сәйкес құпия ақпаратты (пациенттердің дербес деректерін) жария етпеу туралы міндеттемеге қол қоятыны анықталды. Осы шара пайда алу мақсатында мәліметтерді пайдалануды болдырмау үшін жүргізіледі. «Коммерциялық және қызметтік құпияның сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі нұсқаулық» ішкі құжатының талаптарына сәйкес қызметтік ақпаратты құрайтын мәліметтерге жіберілген қызметкерлер қызметтік құпияны қамтитын құжаттарды есепке алудың, пайдаланудың, көбейтудің, сақтаудың және жоюдың белгіленген тәртібінің сақталуына жеке жауапкершілікте болады.

Кәсіпорында мынадай ішкі құжаттар әзірленіп, келісілді: «Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ереже», «Мәмілелер мен шарттардағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау жөніндегі ереже», «Қызметкерлерге арналған сыбайлас жемқорлыққа және коммерциялық сатып алуға қарсы іс-қимыл жөніндегі нұсқаулық», «Сыйлықтарды, өкілдік шығыстарды, қайырмалдықтарды және кәсіпорындағы өзге де пайдаларды шектеу жөніндегі нұсқаулық», «оррупциялық стандарт». Кәсіпорын қызметкерлері жоғарыда көрсетілген құжаттармен таныстырылды (танысу парағына сәйкес).

Қорытынды бөлім.

Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты ұйымдағы сыбайлас жемқорлық құбылыстарының туындау ықтималдығы тұрғысынан тәуекелдерді тұжырымдау мен талдауды қамтиды. Демек, кәсіпорынның саясатында көзделген шаралар кешені осы тәуекелдерді жоюға және есепке алуға тікелей бағытталған. лауазымды адамдар сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың және белгіленген ішкі рәсімдердің талаптарын сақтамаған жағдайда.

Тексеру қорытындысы бойынша сыбайлас жемқорлық көріністері іс жүзінде анықталмаған.

Ұсынымдар: кәсіпорынның барлық құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері арасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы ағарту және насихаттау шараларын жүргізу, атап айтқанда:

ақпараттық жүйенің деректерін пайдалану арқылы есептер мен анықтамалар қалыптастыруға міндетті. Бұдан басқа, ТБЖ АЖ-да медициналық ұйымдардың ресурстарын ұтымды пайдалану үшін жүйелі тәсіл технологиялары пайдаланылады, кәсіпорынның кадрлық, материалдық және қаржылық ресурстарын пайдаланудың заңдылығы мен тиімділігіне баға беріледі. Электрондық ақпараттық жүйелерді қолданумен ЖПК қызметі ашық, ашық болып табылады, қолданыстағы заңнамаға сәйкес келеді.

Персоналды басқару қызметі өз қызметін мынадай құжаттар негізінде жүзеге асырады: Штат кестесі, еңбек шарттарын тіркеу журналы, Еңбекақы төлеу туралы ереже, демалыс кестесі, ауысымдық кесте, жұмыс уақытын есепке алу табелі, Ұжымдық шарт, Қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарты, Материалдық жауапкершілік туралы шарт.

1.2. Лауазымға іріктеу және тағайындау тәртібін реттеу бойынша кадрлардың сандық және сапалық құрамын қалыптастыру (жинақтау жүйесі, орналастыру). Кандидаттарды жұмысқа қабылдау туралы шешім қабылдайтын адамдардың мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қамтамасыз ету

-талдау барысында бос жұмыс орнына үміткерлерді іріктеу кезінде, ҚР Еңбек кодексінің 23.11.2015 жылғы 32-бабының негізінде үміткер ұсынуы тиіс қажетті мәліметтер мен құжаттарды анықтай отырып, әңгімелесу өткізетіні анықталды. №414. Оның ішінде: жеке куәлік (паспорт), білімі (біліктілігі, арнайы білімінің болуы) туралы құжат, еңбек қызметін растайтын құжат, медициналық тексеруден өткені туралы құжат, соттылығының жоқтығы туралы анықтама. Әңгімелесуден кейін, үміткердің әңгімелесуі оң бағаланған жағдайда, бөлімше басшысы ҚР КК 33-бабына сәйкес жұмысқа қабылдау туралы жұмыс берушінің актісін ресімдейді, еңбек шарты жасалады. Қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде, ТД мәтінінде әрбір тарап ҚР сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасымен танысқанын мойындайды және онымен келіседі, көрсетілген заңдарды сақтауға міндеттенеді, қолданыстағы заңдарды бұзуға әкелетін қандай да бір әрекеттер жасамайды және өз тарапынан жол бермейді деген сыбайлас жемқорлыққа қарсы ескертпе бар сыбайлас жемқорлыққа қарсы.

- әрбір қызметкерге жеке карточка толтырылады. Жұмыс берушіге тиесілі мүліктер мен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге жауапты кәсіпорын қызметкерлерімен толық материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалды, оның шеңберінде аталған адамдар толық дербес жауапты болады.

Қызметкердің дербес деректерін жинау, өңдеу және сақтау 21.05.2013 жылғы ҚР Заңының 7-бабына сәйкес жүзеге асырылады. «Дербес деректер және оларды қорғау туралы».

Сондай-ақ, ЖПҚ лауазымға кандидаттарды қабылдау үшін тең жағдайлар жасалғаны анықталды. Жұмысқа орналасу кезінде үміткерге қандай да бір артықшылық анықталған жоқ.

- бір қызметкер лауазымдарды қоса атқарған кезде еңбек қызметінің көлемі мен тиісті қосымша ақы көрсетіле отырып, қосымша келісім жасалады.

Бұдан басқа, ЖБЖ ұйымда қабылданған еңбек жүйесі мен қабілеттеріне, қызметкерлердің психофизиологиялық және іскерлік қасиеттеріне сәйкес, жұмысқа кандидаттарды қабылдау туралы шешім қабылдайтын адамдардың мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қамтамасыз ете отырып, ұйым қызметкерлерін құрылымдық бөлімшелер бойынша ұтымды бөлу мақсатында кадрларды іріктеу мен орналастыруды жүзеге асырады.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау мақсатында кәсіпорында қызметкерлер белгілі бір міндеттерді орындау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл міндеттерін шешуді қамтамасыз ететін медициналық қызметтер көрсету сапасын жақсарту үшін кәсіпорын шегінде орын ауыстырғанда және оны кадр саясатының міндетті компоненті ретінде енгізудің негізгі шарты болғанда кадрларды ротациялау қолданылады.

Ротацияның мақсаты қызметкердің кәсіби қабілеті мен тәжірибесін арттыру, жұмыс жағдайын ауыстыру, мүдделер қақтығысының алдын алу, сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу, кәсіпорында корпоративтік мәдениет пен коммуникацияны жақсарту, әріптестердің өзара алмасуын арттыру болып табылады. Персоналды басқару қызметі мамандарды ротациялаудың ішкі жыл сайынғы кестесін әзірлейді және бекітеді.

Кәсіпорында «Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі» ереже әзірленді, ол атқаратын лауазымы мен атқаратын функцияларының деңгейіне қарамастан барлық қызметкерлерге қолданылады. Ереженің негізгі міндеті жеке мүдделердің, қызметкерлердің жеке мүдделілігінің олар іске асыратын еңбек функцияларына әсерін шектеу болып табылады.

1.3. Кадр саясаты (сыртқы және ішкі еңбек нарығымен өзара байланыс, кадрларды босату, қайта бөлу және қайта даярлау)

-талдау жүргізу кезінде кәсіпорында ішкі кадр саясаты жүргізіліп жатқаны анықталды. Кәсіпорынның кадр саясатының мақсаты тиімді басқару және адами капиталды, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстау, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы.

1. Жыл бойы медицина қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға арналған базалық, негізгі нормативтік-құқықтық актілермен, сондай-ақ медицина қызметкерлерін жоспарлы аттестаттаудан өткізу кезінде кәсіби этикаға қатысты заңнамалық нормалармен таныстыру. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі шаралардың жалпы қабылданған нормаларға және қолданыстағы заңнамаға сәйкес келу қажеттілігі

2. Лауазымдық жағдайына қарамастан кәсіпорын қызметкерлерінің жеке үлгісін көрсету. Кәсіпорын деңгейінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық моделін қалыптастыру кезінде әрбір қызметкердің рөлі сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілікте, сондай-ақ ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиімді іс-қимыл және оны анықтау жөніндегі шаралар жүйесін құруда көрініс табуы тиіс.

3. Кәсіпорын қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің алдын алу жөніндегі жұмысқа тарту қағидатын жандандыру. Медицина қызметкерлері сыбайлас жемқорлықтың не екенін, оның заңсыз екенін түсінуі, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнаманың негізгі ережелерін білуі, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы рәсімдер мен стандарттарды қалыптастыруға және сақтауға белсенді қатысуы тиіс. Азаматтарға белгілі болған медицина қызметкерлері арасындағы сыбайлас жемқорлық көріністері фактілерін анықтау мақсатында келіп түсетін хабарламаларды қабылдау үшін «1424» сенім телефонының жұмысын жүйелі қамтамасыз ету.

4. «Медицинадағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» тақырыбында медицина қызметкерлері арасында ақпараттылықты арттыру, олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі құқықтық сауаттылық деңгейін арттыру мақсатында тегін және білім беру семинарларын, ашық дәрістер ұйымдастыру және өткізу.

Ұсынымдардың жалпы тізімі.

1. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактілеріне жол бермеу бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстардың тиімділігін арттыру мақсатында, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын күшейту мақсатында, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР 18.11.2015ж. Заңының 8-бабының 5-тармағына сәйкес кәсіпорын қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне тұрақты негізде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізуді жалғастыру. №410.

2. Кәсіпорынның барлық құрылымдық бөлімшелерінде тоқсан сайын сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша оқыту және түсіндіру семинарларын өткізу

3.Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті қалыптастыру, жауапкершіліктің бұлтартпастығын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды жетілдіру, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылда азаматтық қоғамның рөлін күшейту, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды іске асырудың тиімді мониторингін қамтамасыз ету, кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі қызметін одан әрі жетілдіру, кәсіпорын қызметкерлері арасында құндылықтарды өзгерту және сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті арттыру сияқты міндеттерді орындау жолымен сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты дамыту.

4. ҚР сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының талаптарын, ішкі нормативтік құжаттардың талаптарын сақтау. Сыбайлас жемқорлық белгілеріне кедергі жасау қағидаттарын басшылыққа алу.

5. Ағымдағы жыл ішінде медицина қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға арналған базалық, негізгі нормативтік-құқықтық актілермен, сондай-ақ медицина қызметкерлерінің кәсіби этикасына қатысты заңнамалық нормалармен таныстыру жүзеге асырылсын. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі шаралардың жалпы қабылданған нормаларға және қолданыстағы заңнамаға сәйкес келу қажеттілігі

Жұмыс тобы:

Директордың орынбасары Т.В. Рощупкина	
Бас бухгалтер Капарова Г.Ж	
ҚБҚ басшысы Балғожинова Ж.Ж.	
Заңгер Зыкина Т.А.	

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по итогам внутреннего анализа
коррупционных рисков в деятельности
КГКП «Областной центр психического здоровья» УЗ области Ұлытау»

г.Жезказган
2026г.

г.Жезказган **«8» октября 2026г.**

Вводная часть

Основанием для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является приказ директора КГКП «Областной центр психического здоровья» **№7-о от 08.04.2025г**. «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 21.09.2026г. по 08.10.2026г.

Анализируемый период деятельности предприятия за 3 квартал 2026 года, при участии постоянно действующей рабочей группы, в составе:

Заместитель директора – Рощупкина Т.В.;
Руководитель службы управления персоналом – Балгожинова Ж.Ж.;
Главный бухгалтер – Капарова Г.Ж.;
Заведующий ИАиМЦ – Дауытбаева А.Р.
Юрист – Зыкина Т.А.

1.1.Выявление коррупционных рисков при определении потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема оказания медицинских услуг.

Планирование персонала на предприятии является одной из важнейших функций управления персоналом и состоит в количественном определении потребности в персонале, который необходим для полноценной работы организации и достижения целей, которые поставлены перед ней в области охраны здоровья граждан.

Деятельность СУП основана на соблюдении нормативно-правовых актов РК. 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 каждые пять лет.

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». Как показала проверка, каждый медицинский работник предприятия имеет сертификат, который является допуском для осуществления медицинской деятельности. Фактов нарушений сроков действия сертификата, свидетельства о повышении квалификации не выявлено.

СУП проводится работа по привлечению и сохранению необходимых сотрудников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенций, максимально используется потенциал имеющихся сотрудников. Планирование потребности в персонале осуществляется посредством системы мероприятий, которые включают в себя ежегодную разработку штатного расписания и численности кадров, анализ внутренних ресурсов с целью прогнозирования удовлетворения потребности кадров на конкретный период для принятия одного из следующих решений: привлечение человеческих ресурсов извне, переквалификация частично имеющихся сотрудников, либо сокращение штата. Для этого на постоянной основе СУП осуществляется размещение информации о наличии вакансий, квалификационных требованиях, перечне необходимых документов при трудоустройстве на электронных информационных системах.

При проведении анализа 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) – 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 доступа 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 используются технологии системного подхода для рационального использования ресурсов медицинских организаций, дается оценка правомерности и эффективности использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов предприятия. С применением электронных информационных систем, деятельность СУП является открытой, прозрачной, соответствует действующему законодательству.

Служба управления персоналом осуществляет свою деятельность на основании следующих документов: Штатное расписание, журнал регистрации трудовых договоров, Положение об оплате труда, график отпусков, график сменности, табель учета рабочего времени, Коллективный договор, Договор обязательного страхования работников от несчастных случаев, Договор о материальной ответственности.

1.2. Формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка) по урегулированию вопросов порядка отбора и назначения на должность. Обеспечение мер по урегулированию конфликта интересов у лиц, принимающих решение о приеме кандидатов на работу

-в ходе анализа установлено, что при отборе претендентов на свободную вакансию, сотрудники СУП проводят собеседование с определением необходимых сведений и документов, которые должен предоставить претендент, на основании ст.32 ТК РК от 23.11.2015г. №414. В том числе: удостоверение личности (паспорт), документ об образовании (квалификации, наличии специальных знаний), документ, подтверждающий трудовую деятельность, документ о прохождении медицинского осмотра, справку об отсутствии судимости. После собеседования, в случае положительной оценки собеседования претендента, руководителем подразделения, оформляется акт работодателя о приеме на работу в соответствии со ст.33 ТК РК, заключается трудовой договор. При заключении трудового договора с работником, в тексте ТД имеется антикоррупционная оговорка о том, что каждая из сторон признает и соглашается с тем, что она ознакомилась с антикоррупционным законодательством РК, обязуется соблюдать указанные законы, не будет совершать и не допустит со своей стороны совершения каких-либо действий, которые приведут к нарушению действующих законов против коррупции.

-на каждого сотрудника заполняется личная карточка. С сотрудниками предприятия, отвечающих за обеспечение сохранности имущества и других ценностей, принадлежащих работодателю, заключены договоры о полной материальной ответственности, в рамках которого указанные лица несут полную персональную ответственность.

Сбор, обработка и хранение персональных данных работника, осуществляется в соответствии со ст.7 Закона РК от 21.05.2013г. «О персональных данных и их защите».

Также установлено, что СУП созданы равные условия для приема кандидатов на должность. Каких-либо предпочтений претенденту при трудоустройстве не выявлено.

-при совмещении должностей одним работником, составляется дополнительное соглашение с указанием объема трудовой деятельности и соответствующей доплаты.

Кроме того, СУП осуществляет подбор и расстановку кадров с целью рационального распределения работников организации по структурным подразделениям, в соответствии с принятой в организации системой труда и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, с обеспечением мер по урегулированию конфликта интересов у лиц, принимающих решение о приеме кандидатов на работу.

В целях исключения коррупционных рисков, на предприятии применяется ротация кадров, когда сотрудники перемещаются в пределах предприятия для выполнения определенных задач и улучшения качества оказания медицинских услуг, обеспечивающей решение задач противодействия коррупции и становится ключевым условием внедрения её в качестве обязательного компонента кадровой политики.

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.

На предприятии разработано Положение «По урегулированию конфликта интересов», которое распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций. Основной задачей положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.3. Кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров)

-при проведении анализа установлено, что на предприятии проводится внутренняя кадровая политика. Целью кадровой политики предприятия является эффективное управление и развитие человеческого капитала, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие.

Анализ показал, что кадровая служба несет ответственность за обеспечение предприятия квалифицированными специалистами и надежную социальную защиту работника.

В ходе анализа, согласно представленным сведениям, установлено, что важным показателем для кадровой службы является трудовая дисциплина и выполнение требований «Правил внутреннего трудового распорядка», утвержденных на предприятии.

3). Нарушение антикоррупционного законодательства.

Рабочей группой, при анализе антикоррупционных рисков, фактов нарушений антикоррупционного законодательства не выявлено.

Возникновение фактов конфликта интересов (противоречие между личными интересами должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей), минимизировано, так как весь процесс деятельности службы управления персоналом осуществляется в соответствии с законодательством РК, является открытым, прозрачным, соответствует мерам по борьбе с коррупцией. Максимально используются информационные электронные системы. При этом сведено до минимума возникновение личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. Коррупционных рисков, которые возможны при возникновении причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, не выявлено.

4). Анализ системы управления рисками.

Для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности, была проверена работа службы управления персоналом. Антикоррупционная политика предприятия включает в себя формулирование и анализ рисков, которые существуют в организации с точки зрения вероятности возникновения коррупционных явлений. Следовательно, комплекс мер, предусмотренных политикой предприятия, должен быть прямым образом нацелен на устранение и учет этих рисков.

Также установлено, что СУП созданы равные условия для приема кандидатов на должность. Каких-либо предпочтений претенденту при трудоустройстве не выявлено. Фактов возникновения конфликта интересов не установлено.

В рамках проводимого мониторинга, при проверке Трудовых договоров работников предприятия, установлено, что при заключении ТД, претендент на вакансию знакомится с антикоррупционными принципами, которые изложены в тексте трудового договора, и подтверждает это своей подписью.

Фактов нарушения положений об антикоррупционных ограничениях в соответствии со ст.12 Закона РК от 18.11.2015г. №410 «О противодействии коррупции», не выявлено, сотрудники предприятия неукоснительно соблюдают требования законодательства РК, учредительных и локальных актов предприятия, надлежаще исполняют свои должностные обязанности, соблюдают нормы деловой и профессиональной этики, обеспечивают сохранность служебной тайны.

При проведении анализа установлено, что в целях информационной безопасности, сотрудник, имеющий доступ к служебной информации, подписывает обязательство о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных пациентов), в соответствии со ст. 273 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения». Данная мера проводится для исключения использования сведений с целью получения выгоды. Согласно требованиям внутреннего документа «Инструкция по обеспечению сохранности коммерческой и служебной тайны», работники, допущенные к сведениям, составляющих служебную информацию, несут личную ответственность за соблюдение установленного порядка учета, использования, размножения, хранения и уничтожения документов, содержащих служебную тайну.

На предприятии разработаны и согласованы следующие внутренние документы: «Положение по урегулированию конфликта интересов», «Положение по выявлению коррупционных рисков в сделках и договорах», «Инструкция по противодействию коррупции и коммерческому подкупу для работников», «Инструкция по ограничению подарков, представительских расходов, пожертвований и иных выгод на предприятии», «Антикоррупционный стандарт». Сотрудники предприятия ознакомлены с вышеуказанными документами (согласно листа ознакомления).

Заключительная часть.

Антикоррупционная политика предприятия включает в себя формулирование и анализ рисков, которые существуют в организации с точки зрения вероятности возникновения коррупционных явлений. Следовательно, комплекс мер, предусмотренных политикой предприятия, прямым образом нацелен на

устранение и учет этих рисков. в случае несоблюдения должностными лицами требований антикоррупционного законодательства и установленных внутренних процедур.

По итогам проверки коррупционные проявления на практике не выявлены.

Рекомендации: проведение мер антикоррупционного просвещения и пропаганды среди сотрудников всех структурных подразделений предприятия, а именно:

1.Ознакомление медицинских работников в течение года с базовыми, основными нормативно-правовыми актами, посвященными противодействию коррупции, а также законодательными нормами, касающимися профессиональной этики при проведении плановой аттестации медицинских работников. Необходимость соответствия мер по борьбе с коррупцией общепринятым нормам и действующему законодательству

2.Проявление личного примера сотрудников предприятия, независимо от должностного положения. При формировании антикоррупционной модели поведения на уровне предприятия, роль каждого сотрудника должна выражаться в нетерпимости к коррупционным проявлениям, а также в создании в организации системы мер по эффективному противодействию и выявлению коррупции.

3.Активизация принципа вовлеченности сотрудников предприятия в работу по профилактике борьбы с коррупцией. Медицинские работники должны понимать, что такое коррупция, что это незаконно, знать основные положения законодательства о противодействии коррупции, а также принимать активное участие в формировании и соблюдении антикоррупционных процедур и стандартов. Систематическое обеспечение работы телефона доверия- «1424» для приема сообщений, поступающих от граждан, с целью выявления фактов коррупционных проявлений среди медицинских работников, которые стали им известны.

4.Организация и проведение бесплатных и образовательных семинаров, открытых лекций для медицинских работников на темы: «Противодействие коррупции в медицине», в целях повышения информированности среди медицинских работников, повышения уровня их правовой грамотности по противодействию коррупции.

Общий список рекомендаций.

1. В целях повышения эффективности проводимой работы по недопущению фактов совершения коррупционных правонарушений, а также в целях усиления мер по противодействию коррупции, продолжать проводить на постоянной основе антикоррупционный мониторинг коррупционных рисков в деятельности предприятия в соответствии с п.5 ст.8 Закона РК «О противодействии коррупции» от 18.11.2015г. №410.

2. Во всех структурных подразделениях предприятия ежеквартально проводить обучающие и разъяснительные семинары по вопросам противодействия коррупции

3. Развивать антикоррупционную политику путем исполнения таких задач как, формирование нетерпимости к коррупции, совершенствование мер по обеспечению неотвратимости ответственности, усиление роли гражданского общества в противодействии коррупции, обеспечение эффективного мониторинга реализации антикоррупционных мер, дальнейшее совершенствование деятельности предприятия по противодействию коррупции, изменение ценностей и повышение антикоррупционной культуры среди работников предприятия.

4. Соблюдать требования антикоррупционного законодательства РК, требования внутренних нормативных документов. Руководствоваться принципами воспрепятствования признакам коррупции.

5. Осуществлять ознакомление медицинских работников в течение текущего года с базовыми, основными нормативно-правовыми актами, посвященными противодействию коррупции, а также законодательными нормами, касающимися профессиональной этики медицинских работников. Необходимость соответствия мер по борьбе с коррупцией общепринятым нормам и действующему законодательству

Рабочая группа:

Заместитель директора Рощупкина Т.В.	
Главный бухгалтер Капарова Г.Ж.	
Руководитель СУП Балгожинова Ж.Ж.	
Юрист Зыкина Т.А.	