

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
**по итогам внутреннего анализа коррупционных рисков**  
**в КГП на ПХВ «Атырауская областная станция скорой медицинской**  
**помощи» Управления здравоохранения Атырауской области**

г. Атырау

1 июня 2026 года

В соответствии с приказом КГП на ПХВ «Атырауская областная станция скорой медицинской помощи» Управления здравоохранения Атырауской области (далее - Предприятие) «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков» от 21 апреля 2026 года № ПР-2026/570, с 21 апреля 2025 года комплаенс-офицером поликлиники – Ахметовой Д.А., юристом Издибаевым Е.Р. (комплаенс-офицер по совместительству), совместно с отделом бухгалтерского учета и финансовой отчетности, службы поддержки пациентов и внутренней экспертизы, отделом статистики и информации, отделом управления персоналом и административно хозяйственной частью проведен внутренний анализ коррупционных рисков по следующим направлениям:

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных-правовых актах, затрагивающих деятельность организации.

2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности организации:

- при оказании государственных услуг в области здравоохранения;
- при рассмотрении обращений физических и юридических лиц;
- в деятельности финансово-экономического блока;
- в деятельности управления человеческими ресурсами (кадровая служба).

**Сообщения о произошедших или назревающих коррупционных событиях:**

Со стороны работников поликлиники сообщений или обращений о фактах коррупционных правонарушений в пределах предприятия, не поступало; что возможно свидетельствует о низком уровне гражданской активности в части выявления и сообщения о подобных фактах, либо о недостаточной доступности методов информирования комплаенс службы.

**1. Выявление коррупционных рисков в нормативно-правовых актах, регламентирующих деятельность организации.**

Предприятие при осуществлении своей деятельности руководствуется следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституцией Республики Казахстан;
- Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 2011 года № 413-IV;
- Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410 V-ЗРК;
- Законом Республики Казахстан «О государственных закупках» от 04 декабря 2015 года № 434;

- Кодексом Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения»;
- Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении правил оказания скорой медицинской помощи, в том числе с привлечением медицинской авиации» от 30 ноября 2020 года № ҚР ДСМ-225/2020
- Трудовым Кодексом Республики Казахстан;
- Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 августа 2021 года № ҚР ДСМ-34 «Об утверждении Правил оказания первичной медико-санитарной помощи

В вышеуказанных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность организации, существенных норм и дискреционных полномочий способствующих совершению систематических коррупционных правонарушений не выявлены.

В деятельности организации выявлены **пробелы правового регулирования** в части оплаты труда привлекаемых специалистов иных медицинских организаций при поступлении вызовов санитарной авиации, обслуживаемых наземным транспортом в условиях невозможности использования воздушного транспорта (нелётные погодные условия).

Действующие нормативные правовые акты не регламентируют:

- Время оказания помощи при наземных выездах;
- Размер оплаты труда за медицинскую помощь, оказываемую привлекаемыми специалистами и организаций ответственные за оплату;
- Нормативы времени доезда и порядок сбора бригады;
- Использование медицинской техники и изделий при наземных выездах;
- Порядок ожидания медицинских работников, бригады и пациента.

Отсутствие данных норм создаёт условия для произвольного установления суммы оплаты и иных параметров оказания помощи, что формирует **коррупциогенный риск вследствие пробелов регулирования** в действующих НПА.

**2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Поликлиники проводилось по следующим вопросам:**

- управление персоналом и материальными ценностями;
- урегулирование конфликта интересов;
- организация работы с обращениями физических и юридических лиц.

Подбор персонала проводится через портал Енбек.кз, в отдельных случаях острого дефицита дополнительно размещаются объявления в рекрутинговых сайтах, порталах и путем прямого поиска зарекомендовавших себя специалистов.

При приеме персонала, проводится проверка предоставленных документов согласно требованиям Трудового кодекса Республики Казахстан, в том числе на

соответствие квалификационным и другим установленным требованиям согласно нормативно правовых актов в сфере здравоохранения. Утверждено положение о порядке приема на работу кандидатов, согласно которого собеседование проводится комиссионно с участием контролирующих лиц (комплаенс-офицер).

Сроки и порядки прохождения обучения, повышения квалификации сотрудников проводятся в соответствии с установленным графиком. До окончания срока действия сертификатов специалистов, работники устно и/или письменно уведомляются об истечении срока, для подготовки и получения нового сертификата специалиста.

Командное перемещение и аффилированность при принятии работников на работу пресекается.

Факты увольнения за коррупционные правонарушения отсутствуют.

За период 2025-2026 года несколько работников привлечены к дисциплинарной ответственности, не связанные с коррупцией. При этом имелся факт увольнения работника по п.13 ч.1 ст.52 ТК РК (за совершение виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности и (или) использующего свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя). По данному факту было направлено письмо в адрес Департамента внутреннего государственного аудита по Атырауской области о проведении соответствующей проверки, рассмотрении вопроса о возврате излишне уплаченных сумм и подаче иска в суд в отношении уволенного работника. Однако, Департаментом внутреннего государственного аудита по Атырауской области предоставлен мотивированный ответ об отказе. Кроме того, апелляционной коллегией Атырауского областного суда доводы о признании уволенного работника ответственным за излишне уплаченные суммы признаны несостоятельными, при этом приказ о расторжении трудового договора признан законным и не подлежащим отмене.

В этой связи приняты внутренние нормативные документы регулирующие деятельность предприятия, утверждены новые требования в должностных инструкциях работников, а так же приняты иные корпоративные меры по усилению ответственности работников и стимулированию добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Так же, имелся факт длительного ненадлежащего исполнения договорных обязательств одним из контрагентов по ремонту транспортного средства, в связи с чем подан иск о взыскании произведенной оплаты, который был удовлетворен Атырауским специализированным межрайонным экономическим судом. Исполнительный лист направлен для принудительного исполнения.

В ходе внутреннего анализа в деятельности Предприятия конфликт интересов не выявлен. Имеются родственные связи, однако непосредственной связи «подчиненный – прямой начальник» отсутствует.

Каждый работник при трудоустройстве заполняет обязательства о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных пациентов)

не содержащих сведений, составляющих государственную тайну. У каждого сотрудника доступ к portalу через свой логин и пароль.

Планируется анкетирование персонала по вопросам противодействия коррупции на добровольных началах. Предлагается утвердить минимальное ежегодное анкетирование персонала, а так же по мере возможности и пациентов, проводя опросы в стенах предприятия, а так же приглашать сотрудников антикоррупционного отдела (Агенства по делам государственной службы Атырауской области) по данному направлению параллельно проводя разъяснительные работы. Для эффективности предлагается проводить обязательное анкетирование увольняемых сотрудников, так как в таких случаях максимально исключается заинтересованность между работодателем и работником ввиду отсутствия дальнейшей возможности оказания прямого давления со стороны руководителя.

Оказание регламентируется ст. 202 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» и соответствующими правилами оказания платных услуг.

В части приобретения работ и услуг, для непрерывной деятельности Предприятия, руководствуются следующими нормативными актами:

– Закон Республики Казахстан от 04 декабря 2015 года №434 «О государственных закупках», а так же утвержденными правилами проведения государственных закупок Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 11 декабря 2015 года № 648 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок»;

#### **Качество рассмотрения обращений физических и юридических лиц.**

С 2025 года по 2026 год предприятием рассмотрены обращения и жалобы физических лиц, а так же запросы и письма адвокатов, страховых компаний, правоохранительных, судебных органов и силовых структур в установленном порядке в соответствии с законодательством РК, с обеспечением соблюдения тайны медицинского работника.

Со стороны пациентов в адрес Предприятия поступало несколько обращений по фактам оказания некачественных услуг и истребования оплаты за медицинскую помощь. Данные обращения были проанализированы службой поддержки пациентов, проведен детальный разбор, и предоставлены разъяснения, при этом сами факты не подтвердились, однако наличие минимальных рисков в подобных случаях не исключается. Коррупционных составляющих в деятельности Предприятия не было выявлено, работа ведется в штатном режиме с соблюдением сроков.

В данном контексте необходимо отметить, что некоторыми гражданами подается несколько необоснованных, неподтвержденных или анонимных обращений, и найти подтверждающие факты очень сложно или не представляется возможным, при этом на эти жалобы необходимо отвечать в соответствии с требованиями действующего законодательства, либо ввиду резонанса и широкого обсуждения на платформах социальных сетей и иных онлайн площадок, на что тратится много времени и ресурсов сотрудников предприятия. Особенно по платформе Е-отиниш, которой иногда злоупотребляют заявители ввиду отсутствия модерации и возможности соответствующего применения к ним санкционных мер.

Имеется ряд случаев, и очень частый, относительно направления пациентами необоснованных жалоб в различные ведомства для удовлетворения своих интересов.

Более того, некоторыми гражданами одни и те же жалобы подаются в несколько инстанций, вызывая проверки и приводя работников в сильный моральный стресс создавая искусственную нагрузку. Некоторые граждане намеренно кричат, грубо обращаются и напором принуждают выполнять свои требования. **В связи с этим, целесообразно разработать упрощенный порядок рассмотрения подобных обращений с учетом психических особенностей граждан, в том числе с точки зрения поведения, воспитания и нравственности, и в случае необоснованности установить соответствующие упрощенные методы отказа и утвердить меры взаимодействия с правоохранительными органами по недопущению гражданами неадекватного поведения во время работы медицинского персонала.**

**Соблюдение норм Этического кодекса и антикоррупционного законодательства.** В Предприятии проводится работа по соблюдению Этического кодекса и антикоррупционного законодательства. Были выявлены случаи, и соответственно проведена внутренняя проверка и заседания этической комиссии, по итогам которой приняты меры дисциплинарного взыскания в отношении работников в части нарушений этики и деонтологии, после чего, повторного нарушения со стороны данных работников не проявлялось. На момент проведения анализа, подтверждений случаев возникновения иных рисков не обнаружены.

**Реализация разрешительных функций** отсутствуют. Имеются лицензии.

**Реализация контрольно-ревизионных функций** отсутствуют. Осуществляется контроль за рациональным использованием денежных средств, закупа и использования товарно-материальных ценностей, основных средств.

**Освоение и распределение финансовых средств.** В целях обеспечения прозрачности информации о расходовании бюджетных средств, выделяемых из республиканского бюджета, в соответствии с законом ежегодно утверждается годовой план закупок товаров, работ и услуг и осуществляется публикация на веб-портале государственных закупок. Все государственные закупки осуществляются согласно утвержденного годового плана закупок через веб-портал государственных закупок. Годовой план государственных закупок утверждается приказом директора и публикуется в общедоступных ресурсах.

Все способы государственных закупок, а также конкурсные документации, объявлений об осуществлении государственных закупок, протоколы вскрытия заявок на участие, протоколы об итогах государственных закупок способом конкурса, аукциона, запроса ценовых предложений на веб-портале государственных закупок осуществляются согласно утвержденной документации.

**Выводы и рекомендации.**

1. Внести дополнения в **Правила оказания скорой медицинской помощи** (Приказ Минздрава № КР ДСМ-225/2020):
  - Дополнить отдельный раздел о санитарной авиации при наземных выездах, с указанием порядка привлечения специалистов других медицинских организаций и нормативов времени доезда, сбора бригады и ожидания пациента.
  - А так же установить методику расчёта оплаты труда привлекаемых специалистов путем установление фиксированных тарифов или формулы расчёта;
  - Определить компенсацию расходов на медицинские изделия и пр.
2. Ввиду наличия необоснованных и неподтвержденных сообщений утвердительного характера поступивших от лиц, вероятно злоупотребляющих правом обращения посредством портала Е-өтініш, **целесообразно разработать функцию направления поступившего обращения на модерацию, с возможностью дальнейшего применения санкционных мер в отношении авторов необоснованных обращений, либо мер по возмещению понесенных затрат на проверку и обработку его обращения.**
3. Ввиду отсутствия заинтересованности и активного участия у персонала и прикрепленного и иного населения, являющихся пациентами предприятия, что отражается отсутствием каких-либо предложений или замечаний касательно противодействия коррупции, необходимо усилить работу по формированию антикоррупционной культуры, проведения разъяснительных работ в данном направлении.
4. Предлагается провести анонимное анкетирование сначала среди персонала, затем среди пациентов в целях выявления слабых мест в деятельности предприятия и установления коррупционных рисков с учетом общественного мнения.

Комплаенс-офицер

Д.Ахметова

Юрист

Е. Издибаев