

**Аналитическая справка
по результатам проведенного
внутреннего анализа коррупционных рисков
в ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5»
Управления здравоохранения города Шымкент
за период с 01.01.2024г.-31.12.2024г.**

г.Шымкент

26.05.2025г.

Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным Постановлением акимата города Шымкент от «9» июля 2019 года № 620. Сотрудники поликлиники при осуществлении своих полномочий руководствуются следующими нормативными правовыми актами: - Кодекс РК от 07.07.2020 г. №360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения»; Закон РК от 16.05.2014 г. №202-V «О разрешениях и уведомлениях»; - Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 18 мая 2020 года № ҚР ДСМ-49/2020 «О некоторых вопросах оказания государственных услуг в области здравоохранения», Приказ МЗ РК от 24.08.2021г. №ҚР ДСМ-90 «Об утверждении Правил оказания первичной медико-санитарной помощи» Согласно Устава ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5» Управления здравоохранения города Шымкент /далее - Предприятие/, целью является оказание амбулаторно-поликлинической помощи, стационарной медицинской помощи, стационарозамещающей медийинской помощи, консультативно-диагностические услуги. Предприятие осуществляет виды деятельности согласно государственным лицензиям, на осуществление медицинской и врачебной деятельности.

Проведение внутреннего анализа коррупционных рисков по деятельности ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5» Управления здравоохранения города Шымкент, проведено в соответствии с приказом № 12 от 19 октября 2016 года Председателя Управления по делам государственной службы и противодействию Агентство по борьбе с коррупцией Республики Казахстан.

Основание для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: Приказ №238- н/к ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5» Управления здравоохранения города Шымкент от 11 апреля 2025 года «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков».

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: 01.01.2024.-31.12.2024 год.

Состав рабочей группы: А.Пердебаева – комплаенс офицер, З.Муратова – заместитель руководителя по лечебно-профилактической

работе, М.Төрехан – юрист, Э.Утеулиева – экономист, Г.Раимкулов – врач-эксперт.

Внутренний анализ коррупционных рисков осуществляется по направлению: анализ подлинности дипломов принятых в 2024 году сотрудников /далее - верификация/.

1.

Инспектор отдела кадров Предприятия Камытбекова Алма Серикбаевна общий стаж работы 25 лет, на предприятии -10 лет.

Работа кадровой службы на Предприятии ведется согласно нормативно правовым актам Ресублики Казахстан, Конституции, Трудовому кодексу РК, Кодексу "О здоровье народа и системе здравоохранения", Закон РК "О противодействии коррупции", Закон РК "О персональных данных и их защите", Устав Предприятия, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о кадровой службе итд.

За период 01.01.2024г.-31.12.2024г. проверок с уполномоченных органов по кадровой службе не проводилось.

Комиссия по приему на работу кандидатов состоит из: председатель Ж.Сейдалина -руководитель, члены комиссии З.Муратова –заместитель руководителя по лечебно-профилактической работе, К.Азимханова врач эксперт, М.Торехан юрист, А.Камытбекова инспектор отдела кадров.

2.

Общая штатная численность 476,25 шт.ед., из них врачей 130,75 шт.ед, средний медицинский персонал 257,5 шт.ед., младший медицинский персонал 25 шт.ед., прочие 63 шт.ед.

Работают специалисты по 29 специальностям: ВОП, терапевт, педиатр, хирург, невропатолог, офтальмолог, кардиолог, фтизиатр, ривматолог, эндокринолог, уролог, инфекционист, рентгенолог, врач лаборант, Узи, врач функциональной диагностики, гинеколог, онколог, маммолог, оториноларинголог, подростковый врач, психолог, гастроэнтеролог, иммунолог, реабилитолог, врач ЗОЖ, травматолог-ортопед, социальные работники.

Кадровая обеспеченность на 2024 год врачи-133,25, средний медицинский персонал-265,52, младший медицинский персонал-25, прочие-67.

Категории 2024 год врачи: общая-71, высшая-37, первая -20, вторая-14. Средний медицинский персонал: общая-123, высшая-63, первая-35, вторая-25.

В 2024 году население поликлиники 56 912чел. из них взрослые – 34 908, дети – 19 087, подростки 2 917, участков врачей общей практики -

33, педиатрических участков 14, состоящих на «Д» учете пациентов всего 16 167.

Бюджет Предприятия на 2024 год 2 985 478,40 тенге, расход 2 976 447,80 тенге, прибыль 9 030,60 тенге.

По государтсвенным закупкам: Бюджет на 2024 год - 202 373 664,62 тенге. В 2024 году было заключено 111 договоров государственных закупок: открытым конкурсом – 1, запросом ценовых предложений - 64, из одного источника по несостоявшимся закупкам - 29, из одного источника - 18.

3. В 2024 году было принято 53 сотрудников из них врачи-26, средний медицинский персонал - 16, младший медицинский персонал-2, прочие-9.

В первую очередь при вакансии Предприятие обращается в центр занятости населения города Шымкент и подает заявление о трудоустройстве.

- Процесс трудоустройства включает в себя поиск подходящего кандидата на вакантную должность и официальное оформление принятого работника.
- Как правило, процедура начинается с изучения заявления, рекомендаций и других документов, предоставленных соискателем. Затем следует личная встреча с рабочей комиссией.
- За организацию собеседования отвечает инспектор отдела кадров предприятия.
- Перечень документов предоставляется согласно статьи 32 Трудового Кодекса Республики Казахстан.
- В отношении соискателей и кандидатов, получивших образование в высших и средних специальных учебных заведениях Республики Казахстан, не существует требования предоставлять документы о подлинности дипломов, подтверждающие их квалификацию. Поэтому обязанность по проверке документов лежит на сотруднике отдела кадров Предприятия.

Согласно плана по внутреннему анализу, рабочей группой были направлены запросы в учебные заведения для верификации подлинности дипломов в учебные заведения Республики Казахстан: высший ТОО «Мейір Бейс», Южно-Казахстанский высший медицинский колледж, НАК «медицинский университет Астана», Карагандинский медицинский университет, Южно-Казахстанская медицинская академия, Колледж «Сайрам», ТОО «Высший медицинский колледж имени Авиценны», Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова, Южно-Казахстанский многопрофильный колледж, НАО «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д.Асфендиярова», «Высший медицинский колледж» Управления

здравоохранения города Шымкент, Международный Казахско-Турецкий университет имени Ходжи Ахмеда Ясави, ТОО «Высший колледж Абу Али Ибн Сина», Центрально-Азиатский Иновационный университет, ТОО «высший колледж Арыстанбаб», Южно-Казахстанский государственный университет имени М.Ауезова, АК «Международный университет информационных-технологий».

ТОО «высший колледж Арыстанбаб», Южно-Казахстанский государственный университет имени М.Ауезова, АК «Международный университет информационных-технологий» - из перечисленных учебных заведений ответ получить не удалось, хотя запросы направлялись 3-раза.

Согласно запросам направленным в вышеперечисленные учебные заведения были получены подтверждения /верификация/ по всем сотрудникам – 42 сотрудникам /кроме 3сотрудников, на которых по запросам не пришли ответы/. Сотрудники при приеме которых не требуется по квалифицированным требованиям образование -5. 2-сотрудников уволены по собственному желанию в 2024 году, соответственно верификация не проводилась.

У сотрудницы Ж.Г.Ержановой спавка верификация была в наличии.

Рабочей группой также были проведены проверки сертификатов специалистов, у принятых в 2024 медицинских сотрудников по portalу E-Лицензия - соответствуют.

Проверены справки у принятых сотрудников, о совершении лицом коррупционного преступления, все справки присутствуют, коррупционных нарушений нет. Также при приеме на работу каждый сотрудник предоставляет справку о несудимости, состоит или не состоит на учете в наркологическом психоневрологическом диспансере с единой базы «E-gov». Наличие судимостей у работников поликлиники не имеется. Согласно предоставляемым документам работники соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности. Сроки и порядки прохождения обучения, повышения квалификации сотрудников проводятся в соответствии с установленным графиком. За шесть месяцев до окончания срока действия сертификатов специалистов, работникам выдаются уведомления об истечении срока, для подготовки и получения нового сертификата специалиста.

Изучены протокола работы комиссии по приему на работу кандидатов, протокола имеются, в соответствии с процедурами оформлены.

- За отчетный период осуществлено прием на работу 53 сотрудников, из них по квалифицированным требованиям требования к образованию у 45 сотрудников, установлено, что данное требование

о предоставлении подлинности диплома для организаций образования РК предоставили не все сотрудники. /В отношении соискателей и кандидатов, получивших образование в высших и средних специальных учебных заведениях Республики Казахстан, не существует требования предоставлять документы о подлинности дипломов, подтверждающие их квалификацию. Поэтому обязанность по проверке документов лежит на сотруднике отдела кадров Предприятия.*/

По итогам внутреннего анализа выявленные коррупционные риски:

1. Отсутствие процедуры верификации при приёме на работу

Риск: возможно трудоустройство лиц с недостоверными данными, поддельными документами или без соответствующей квалификации.

Рекомендация: внедрить обязательную процедуру верификации персональных и профессиональных данных всех кандидатов до заключения трудового договора.

2. Неполный состав комиссии при проведении собеседований

Риск: отсутствие коллегиального рассмотрения кандидатур может привести к предвзятым, необъективным или коррупционным решениям.

Причина: Отсутствие отдельных членов комиссии в день собеседования+, как правило, связано с производственной загруженностью, служебными командировками или другими рабочими обстоятельствами.

Рекомендация: обеспечить обязательное присутствие всех утверждённых членов комиссии либо оформить замену в соответствии с внутренними приказами.

3. Отсутствие видеозаписи собеседований

Риск: невозможность объективного пересмотра хода собеседования при возникновении жалоб, отсутствие контроля за соблюдением прозрачности и равных условий.

Рекомендация: внедрить видеозапись собеседований с обязательным получением согласия кандидатов. Хранить записи в соответствии с требованиями закона РК «О персональных данных».

Коррупционные риски и меры по их снижению при приёме на работу сотрудников

1. Отсутствие процедуры верификации персональных данных и квалификации кандидатов

Риски: возможность трудоустройства по личным или коррупционным связям; подача поддельных документов; снижение качества оказания услуг из-за неквалифицированных кадров.

Меры по снижению: Внедрить стандартную процедуру верификации, включающую: проверку подлинности дипломов, сертификатов, трудового стажа (запросы в базу ЕГОВ, верификация через ЦОНа); сопоставление данных с ИС «Е-НН» или другими доступными реестрами. Назначить ответственного сотрудника за верификацию и закрепить процедуру во внутреннем регламенте.

Риски: принятие решений без коллегиального контроля; нарушение принципов транспарентности и объективности; возможность лоббирования определённых кандидатур.

Меры по снижению: Утвердить график участия членов комиссии с учётом их загрузки и заранее планировать собеседования.

Ввести норму: если член комиссии отсутствует, должен быть официально назначен замещающий член с оформлением приказа.

Проводить обязательный внутренний контроль по каждому заседанию комиссии (протоколы, подписи всех присутствующих).

3. Отсутствие видеозаписи собеседований

Риски: невозможность объективного подтверждения хода собеседования; затруднённая проверка при поступлении жалоб; отсутствие доказательств при внутренних или внешних проверках; сниженная прозрачность процедур трудоустройства.

Обоснование и меры: Видеозапись собеседований является инструментом противодействия коррупции и способом обеспечить: фиксацию действительных ответов кандидатов; защиту членов комиссии от возможных обвинений в предвзятости; доказательственную базу при возникновении трудовых споров.

- Получение информированного согласия кандидата (письменного либо видеозапись до начала беседы).
- Разработка локального акта (регламент, положение или приказ), в котором закрепить:
 - порядок видеозаписи;
 - срок хранения записей;
 - ответственных за хранение и соблюдение конфиденциальности.

Выводы и заключение

Проведённый анализ процедуры трудоустройства в учреждении выявил ряд факторов, представляющих потенциальные коррупционные риски.

К ним относятся:

- отсутствие установленной процедуры верификации персональных и профессиональных данных соискателей;
- нерегулярное участие полного состава комиссии по приёму на работу;
- несистемное использование видеозаписи при проведении собеседований.

Указанные недостатки могут привести к снижению прозрачности и объективности кадровых решений, а также повышают вероятность принятия решений под влиянием субъективных или заинтересованных факторов.

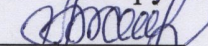
С целью минимизации указанных рисков и приведения процедуры трудоустройства в соответствие с принципами добропорядочности, транспарентности и антикоррупционной устойчивости **рекомендуется:**

Разработать и внедрить локальные акты, регламентирующие:

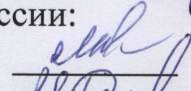
- порядок обязательной верификации документов кандидатов;
- состав и участие комиссии;
- использование видеозаписи с предварительным согласованием;
- обеспечить контроль за соблюдением установленных процедур на каждом этапе;
- включить данные меры в общую систему внутреннего комплаенс-контроля.

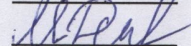
Реализация вышеуказанных рекомендаций позволит повысить доверие к кадровым процессам и усилит антикоррупционную защиту в деятельности учреждения.

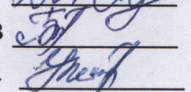
Руководитель рабочей группы:

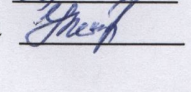
А.Пердебаева 

Члены комиссии:

З.Муратова 

М.Төрехан 

Г.Раимкулов 

Э.Утеулиева 

Ознакомлена:

Руководитель ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5» УЗ г.Шымкент

Ж.Сейдалина 

