

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
**по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в**  
**деятельности РГП на ПХВ «Национальный научный центр**  
**развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой»**  
**Министерства здравоохранения Республики Казахстан**

г. Астана

29 марта 2024 года

Внутренний анализ коррупционных рисков (далее – ВАКР) в деятельности РГП на ПХВ «Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой» МЗ РК (далее-Предприятие) проведен на основании приказа Председателя Правления «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков» №38 от 15.02.2024 года.

**Период проведения:** с 01.06.2023 года по 01.02.2024 года.

**Состав рабочей группы:**

Руководитель рабочей группы:

Дюсембеков Д.Б. – комплаенс-офицер;

Члены рабочей группы:

- 1) Жумагулов Р.Б. - директор Департамента юридического сопровождения;
- 2) Еслямова К.Ж. – директор Департамента планирования и бюджетирования;
- 3) Амиралиева Ж.С. - главный бухгалтер ДБУиО;
- 4) Байдюсенова Л.Т. – главный специалист Департамента HR;
- 5) Бекетаев А.С. – начальник управления документооборота и материально-технического обеспечения АД;
- 6) Хамилин С.Г. – руководитель группы по государственным закупкам АД;
- 7) Хамзина А.Ж. – директор Департамента экспертизы клинических протоколов;
- 8) Мейірханов А.Т. - начальник Управления внешней комплексной оценки Департамент аккредитации в здравоохранении;
- 9) Бейсембин Р.Ж. – руководитель Центра менеджмента, образовательных программ и проектов;
- 10) Демушкан О.Ю. – руководитель Национальной обсерваторий кадровых ресурсов здравоохранения;
- 11) Сарымсакова Б.Е. – начальник Управления стратегических исследований и инициатив в области здравоохранения АЦСИиИОЗ;
- 12) Омирбаева Б.С. – руководитель Центра экономических исследований и совершенствования финансирования здравоохранения;
- 13) Исаев Ж.Т. – главный специалист Управления методологического сопровождения цифровизации здравоохранения ДСЭЗ;
- 14) Шабанбаева А.М. - начальника Управления статистического наблюдения в области здравоохранения ДМСА;
- 15) Бугембаева Ж.Д. - начальник Управления стандартизации медицинской помощи ДСОМП;

16) Жалдыбаева С.С. – начальник Управления рационального использования и оценки рекламы лекарственных средств и медицинских изделий ДСЛП;

17) Басибекова А.Р. - главный специалист Управления развития формулярной системы и профессиональной экспертизы ЛСиМИ ДСЛП;

18) Кулиев Р.С. - руководитель отраслевого Центра технологических компетенций ДМОН;

19) Байганова Ж.А. - начальник Управления анализа и координации организаций Республиканского научно-практического Центра ПМСП;

20) Граф М.А. – руководитель Центра клинических исследований.

Срок проведения ВАКР с 16.02.2024 г. по 29.03.2024 года.

Внутренний анализ коррупционных рисков осуществлялся по следующим направлениям:

1) Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Предприятия;

2) Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Предприятия.

Источниками информации для проведения ВАКР являлись:

1. Закон РК «О государственном имуществе»;

2. Кодекс РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»;

3. Устав Предприятия;

4. Приказы МЗ Республики Казахстан (от 05.11.2021г. № ҚР ДСМ-111 «Об утверждении стандартов аккредитации медицинских организаций», от 21.12.2020г. № ҚР ДСМ-299/2020 «Об утверждении правил аккредитации в области здравоохранения», от 30.11. 2020г. № ҚР ДСМ-227/2020 «Об утверждении правил, сроков проведения постаккредитационного мониторинга и отзыва свидетельства об аккредитации в области здравоохранения», от 21 февраля 2022 года № 55 «Об утверждении Правил пожарной безопасности», от 3 мая 2022 года № ҚР ДСМ-40 «Об утверждении инструкции по организации антитеррористической защиты объектов, уязвимых в террористическом отношении, осуществляющих деятельность в области здравоохранения Республики Казахстан» и другое

5. Внутренние акты Предприятия: Программа управления человеческими ресурсами; Правила наложения дисциплинарного взыскания; Правила согласования, заключения и мониторинга договоров; Правила привлечения и оплаты услуг внешних экспертов; Положение об оказании платных услуг; О распределении обязанностей руководящего состава, Кадровая политика; Коллективный договор и другое.

В своей деятельности Предприятие руководствуется:

- Конституцией Республики Казахстан;
- Трудовым Кодексом Республики Казахстан;
- Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения»;

- Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и другими актами по противодействию коррупции;

- Нормативными актами Министерства здравоохранения Республики Казахстан;
- Уставом и внутренними локальными актами Предприятия;

Утвержденная решением Наблюдательного Совета №1 от 25.08.2023 г. штатная численность Предприятия по состоянию на 01.02.2024 г. - 677 единиц, в том числе ЦА - 200 работников, филиалы – 477 работников. Фактическая численность работников Предприятия по состоянию на 01.02.2024 года 578 работников, вакансии 99 единиц, в том числе ЦА – 156 работников, вакансий – 44 единиц, филиалы – 422 работника, вакансий – 55 единиц.

За проверяемый период 156 работников были приняты на работу, в том числе в ЦА - 82, филиалы - 74. Со 126 работниками расторгнуты трудовые договора, из них по собственному желанию - 124, в связи с сокращением штатов - 2, уволенных по отрицательным мотивам – не имеется. Имеющиеся вакансии и текучесть кадров влияет на нагрузку работников отдельных структурных подразделений при выполнении договоров в рамках государственных заданий. Фактов приема на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям и ранее совершивших коррупционные правонарушения, не имеются. У каждого работника Предприятия в деле имеется Справка об отсутствии совершенного им коррупционного преступления.

Данные о вакантных должностях по мере поступления заявок от структурного подразделения публикуются на сайтах hh.kz, enbek.kz. Регистрация всех трудовых договоров при приеме, а также расторжение трудовых договоров ведется в единой государственной системе enbek.kz, что также нивелирует коррупционные риски при приеме и увольнении работников. За проводимый ВАКР период на сайте hh.kz сделано 25 публикаций, на сайте enbek.kz – 5 публикаций.

По вопросам дисциплинарной практики: работниками Предприятия коррупционные правонарушения не допущены. Факты поощрений работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий отсутствуют. Снятие дисциплинарных взысканий в чрезмерно короткие сроки не установлено.

Касательно вопроса урегулирования конфликта интересов. Ситуаций, в которой личная заинтересованность работника или руководящего работника Предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих обязанностей/должностных обязанностей не выявлена. Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками или супругом (супругой) не установлено.

В ходе проведенного внутреннего анализа среди руководящего состава Предприятия сведений о наличии участия их в качестве учредителей, членов совета, работа по совместительству и другое в различных юридических лицах и т.д. не получено.

В Департаменте HR имеются должностные инструкции и положения структурных подразделений Предприятия, в которых отражено обязательное знание и соблюдение антикоррупционного законодательства.

Фактов увольнения за совершение коррупционных правонарушений,

дисциплинарных проступков, а также привлечения работников Предприятия к уголовной или административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений не установлено.

Все функции по ведению кадрового администрирования в центральном аппарате и 20 филиалах централизованы, что обеспечило сокращение затрат, повышение гибкости и управляемости, снижение законодательных и коррупционных рисков.

По результатам мониторинга публикаций в средствах массовой информации в отношении работников не выявлено. За анализируемый период в отношении Предприятия поступило 2 обращения гражданско-правового характера от физического и юридического лиц.

Сведения о представлениях, направленных компетентными органами по устранению обстоятельств, способствовавших совершению уголовного правонарушения и других нарушений закона, а также, решения судебных органов в отношении действий работников Предприятия, фабулы дел, данные информационных систем государственных и правоохранительных органов о деятельности Предприятия, полученные в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, отсутствуют.

По вопросам государственных закупок нарушениями требований нормативных правовых актов (далее – НПА) и внутренних нормативных документов (далее – ВНД) не установлено: размещения плана закупок на портале государственных закупок производится своевременно, количество и объем закупаемых товаров и услуг соответствует их фактической потребности, фактов пересмотра или отмены закупок по результатам камерального контроля со стороны органов государственного аудита отсутствуют. В заключенных договорах имеются антикоррупционные оговорки, неоднократное заключение договоров с одними организациями при наличии предложений от иных организаций с аналогичными или более выгодными условиями не производилось, наличие аффилированных компаний не установлено. Вместе с тем, имелись факты ненадлежащего исполнения договорных обязательств, о чем в установленные законом сроки направлены судебные иски о признании недобросовестными участниками государственных закупок (ИП Сапаров, ИП Wincom). Всего за указанный период проведено 364 государственных закупок различными способами.

Службой внутреннего аудита Министерства здравоохранения Республики Казахстан в соответствии со статьей 21 Закона Республики Казахстан «О государственном аудите и финансовом контроле» и Перечнем объектов государственного аудита Департамента внутреннего аудита Министерства здравоохранения Республики Казахстан на 2023 год, утвержденным приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23 декабря 2022 года № 1143 (внес.измен. от 15.06.2023 года № 344), в 3-4 квартале 2023 года электронным способом согласно Правил электронного внутреннего государственного аудита, утвержденных приказом Министра финансов Республики Казахстан от 28 марта 2018 года № 413 проведен аудит соответствия за период с 01 января 2021 года по 30 июня 2023 года.

За проверяемый период была вакансия в Службе внутреннего аудита. С 1 апреля т.г. данная вакансия будет закрыта, принят аудитор в Службу внутреннего аудита.

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

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

- утверждение и поддержание организационной структуры Предприятия, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность Кодексом поведения предусмотрено недопущение конфликта интересов. Все работники несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликтов интересов.

В целях предупреждения и профилактики коррупционных рисков по утвержденному графику проводятся разъяснительные и обучающие мероприятия. Также Предприятие проводит и поддерживается следующих правил: ознакомление работников о рисках возникновения коррупционных правонарушений, проводит отбор кадров на вакантные позиции при строгом соблюдении и соответствии квалификационным требованиям, также строгое соблюдение регламента работы и соответствие графику работы, соблюдение высокой правовой и антикоррупционной культуры работников структурных подразделений, незамедлительное доведение до сведения руководства о выявленных правонарушениях.

В настоящее время в Предприятие применяются ВНД требующие актуализации и утратившие силу (Положение об Административном совете).

В результате проведенного ВАКР установлено, что в отдельных ВНД усматриваются коррупционные факторы такие как: правовой пробел, коллизии положений правовых актов и внутренних документов, юридико-лингвистическая неопределенность.

В целях исключения коррупционных рисков во внутренних нормативных документах внести следующие изменения или разработать новые документы.

- 1) В организационно-управленческой деятельности

- а) В связи с изменением юридического адреса Предприятия произвести государственную перерегистрацию, внести изменения в пункт 7 Устава Предприятия, утвержденного приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 27 мая 2020 года №324.

- б) В соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 5 сентября 2022 года № ҚР ДСМ-94 «О внесении изменений в приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 20 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-288/2020 "Об утверждении правил осуществления рекламы лекарственных средств и медицинских изделий" Предприятие с января 2023 года проводит оценку рекламных материалов лекарственных средств и медицинских изделий. В связи с отсутствием в Уставе Предприятия такого вида деятельности как оценка рекламных материалов медицинских изделий с момента получения разрешения по настоящее время оценка не проводится. В этой связи необходимо внести

изменения в предмет и цели деятельности указанных в Главе 3. Устава Предприятия.

в) В Инструкции «О мерах по обеспечению пожарной безопасности для работников Предприятия», утверждённого приказом Председателя Правления от 21 февраля 2024 года № 49 в пункте 5 указано, что ответственность за обеспечение пожарной безопасности Предприятия в целом, его структурных подразделений возлагается на Административный департамент. В Приказе Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 21 февраля 2022 года № 55 «Об утверждении Правил пожарной безопасности» в пункте 4 отмечено, что руководители организаций в целях обеспечения пожарной безопасности на отдельных участках работ, могут назначать своим приказом лиц, ответственных за соблюдение требований пожарной безопасности (на которых постоянно, временно или в силу выполняемых работ (услуг) возложена обязанность). Однако в положении Административного департамента, утверждённого приказом председателя Правления от 4 сентября 2023 года № 173-Н отсутствуют нормы по обеспечению пожарной безопасности.

В соответствии с Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 3 мая 2022 года № КР ДСМ-40 «Об утверждении инструкции по организации антитеррористической защиты объектов, уязвимых в террористическом отношении, осуществляющих деятельность в области здравоохранения Республики Казахстан» в пункте 10 отмечено, что приказом руководителя определяется лицо, обеспечивающее проведение мероприятий по антитеррористической защищенности объекта и лицо, его замещающее, либо структурное подразделение. Руководителем объекта издается соответствующий акт, а новая функция добавляется в список служебных обязанностей.

В этой связи необходимо в раздел 3. **Цели и задачи** положения Административного департамента внести нормы по обеспечению пожарной безопасности и антитеррористической защищенности, определить ответственных лиц, добавить новую функцию в должностные обязанности.

г) Центр развития клинических исследований (далее ЦРКИ) решением Наблюдательного совета (Протокол №1 от 25 августа 2023 года) стал самостоятельным структурным подразделением. Ранее разработанное положение не соответствует функционалу и задачам ЦРКИ, требует коренных изменений.

д) В положение Временного научного коллектива (далее ВНК), утверждённого приказом председателя Правления от 14 ноября 2022 года № 99-Н необходимо дополнить нормой предусматривающие:

- порядок определения и квалификационные требования научного руководителя;
- в пункт 5.3 к квалификационным требованиям членам ВНК добавить стаж или опыт работы;
- в пункт 5.9 добавить порядок привлечения и квалификационные требования к внешним экспертам;
- пункт 5.6 изменить в связи с независимостью ЦРКИ от ДМОН.

е) Правила оплаты платных услуг, утвержденного решением Правления от 10 ноября 2023 года, протокол № 29, необходимо внести изменения в подпункт 1 пункта 10 Главы 3 **Квалификационные требования к экспертам**, т.к. одним из требований к экспертам, предоставляющие образовательные услуги являются:

...и/или наличие опыта в области здравоохранения не менее 5 лет,... В данном случае союз «или» допускает, что любое лицо, независимо от образования и специальности, но проработавший в области здравоохранения не менее 5 лет может выступить как эксперт.

Во втором абзаце данного пункта по оказанию услуг по вопросам сестринского ухода допускаются эксперты при наличии среднего или высшего специального медицинского образования. Данная норма предусматривает, что любое лицо, даже выпускник учебного заведения, без стажа или опыта работы по специальности, но имеющий специальное медицинское образование может выступить как эксперт.

В целях упорядочения норм в первом абзаце союз «или» в квалификационном требовании «и/или наличие опыта в области здравоохранения не менее 5 лет» исключить. Во втором абзаце квалификационные требования дополнить предложением на наличие стажа или опыта работы по специальности.

## 2) Вопросы по управлению персоналом

а) В Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом и.о. Генерального директора РГП на ПХВ «РЦРЗ» МЗ РК от 29.05.2017 г. №68-Н в пункте 2.6 одним из обязанностей работодателя является проведение инструктажа по технике безопасности, пожарной безопасности... Однако, в ни в одном положении ответственных структурных подразделений Предприятия данные требования не отражены. В целях устранения правового пробела, в соответствии с нормами Трудового кодекса, приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда» в положения ответственных структурных подразделений внести нормы по проведению вводных инструктажей по охране труда и техники безопасности, а также инструктажи по противопожарной и информационной безопасности. Вести журнал регистрации вводных инструктажей.

б) Нормы по прохождению и сокращению испытательного срока отражены в трех ВНД, содержание которых создает широту дискреционных полномочий:

- в пункте 14 Программы управления человеческими ресурсами, утвержденного приказом и.о. Генерального директора РГП на ПХВ «РЦРЗ» МЗ РК от 05.08.2016 г. №100-Н, отмечено, что испытательный срок устанавливается продолжительностью до 3 месяцев, для определенных трудовым законодательством работников – до 6 месяцев. В данном документе нет норм уменьшения испытательного срока;

- согласно пункта 2.5 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом и.о. Генерального директора РГП на ПХВ «РЦРЗ» МЗ РК от 29.05.2017 г. №68-Н испытательный срок работнику устанавливается продолжительностью до 3 месяцев, для главного бухгалтера может быть увеличен до 6 месяцев. Генеральный директор имеет право досрочно снять испытательный срок, на основании служебной записки его непосредственного руководителя с предоставлением обоснования, подтверждающих документов о проделанной работе и согласованной с курирующим заместителем Генерального директора.

- в Правилах оплаты труда, мотивации и социальной поддержки работников Предприятия, утвержденного решением Правления 31 августа 2023 г. в пункте 15 отмечено, что при приеме работнику устанавливается испытательный срок, в случае если опыт работы менее 1 года. В пункте 17 указано, что Председатель Правления принимает решение о сокращении испытательного срока по истечении двух месяцев на основании ходатайства непосредственного руководителя и согласованного с курирующим заместителем Председателя Правления.

Принимая во внимание, что Департаментом HR Программа управления человеческими ресурсами предложена на утрату, Правила внутреннего трудового распорядка требует актуализации, а также с учетом присоединения с февраля 2023 года филиалов Предприятия при разработке нового или актуализации имеющихся ВНД необходимо в норме по прохождению испытательного срока отразить требования статьи 36 (Условие об испытательном сроке в трудовом договоре) Трудового кодекса Республики Казахстан. Т.е. прописать, что испытательный срок не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев. Также по сокращению испытательного срока дополнить требованиями из Правил оплаты труда, мотивации и социальной поддержки работников Предприятия.

в) В пункт 4.2 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом и.о. Генерального директора РГП на ПХВ «РЦРЗ» МЗ РК от 29.05.2017 г. №68-Н, регламентирующее рабочее время и время отдыха необходимо внести изменения, т.е.: время обеденного перерыва указать до 14.00 часов вместо - 14.30 часов и окончание рабочего дня – 18.00 часов, вместо 18.30 часов.

г) Требования пункта 12 Правил наложения дисциплинарного взыскания, утвержденного приказом Председателя Правления от 12 июля 2023 года № 137-Н необходимо дополнить, что в случае совершения работником Предприятия незначительного дисциплинарного проступка, если в письменном объяснении он согласен с фактом совершения им данного проступка, Председатель Правления имеет право наложить взыскание в виде замечания, выговора или строгого выговора без проведения служебного расследования.

Требования пункта 21 данных Правил требует доработки. В данной норме отмечено, что служебное расследование проводится Комлаенс-офицером. Тогда как в Положении об антикоррупционной Комплаенс-службе, утвержденного приказом Председателя Правления от 6 июля 2023 года № 116-Н, в подпункте 15) пункта 15 Комлаенс-офицер проводит служебные проверки или участвует в них на основе обращений (жалоб) о фактах коррупции. В этой связи необходимо внести следующее изменение - служебные расследования по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке проводятся кадровым подразделением. Участие в служебном расследовании Комлаенс-офицера прописано в пункте 22 данных Правил.

Пункт 25 Правил дополнить следующим предложением, если в результате служебного расследования будет сделан вывод о том, что работник допустил действия, имеющие возможные признаки состава уголовного преступления либо административного правонарушения, уполномоченное лицо незамедлительно передает полученные материалы в правоохранительные или иные органы без вынесения на рассмотрение Комиссии. В случаях прекращения



правоохранительным органом производства по уголовному делу либо по делу об административном правонарушении в отношении работника, но при наличии в его действиях признаков дисциплинарного проступка материалы по делу направляются на рассмотрение Комиссии.

д) разработать и утвердить Положение и Должностную инструкцию Советника Председателя Правления.

е) в нормах должностных инструкции (далее ДИ) работников Предприятия имеются словосочетания с двойным смыслом, допускающий неправомерное толкование. Для исключения коррупционных рисков при принятии решений, в нормах ДИ вместо замененных словом «работник» прописать фактические наименование должностей. Также в отдельных ДИ имеются отсутствующие в шатном расписании должности.

3) Заключение договоров с физическими и юридическими лицами.

а) Правила согласования, заключения и мониторинга договоров в Предприятии, утвержденного приказом и.о. председателя Правления от 16 июня 2023 года № 125-Н необходимо дополнить нормами предусматривающих принятие мер в отношении недобросовестных поставщиков в соответствии с требованиями статьи 10 (Реестр недобросовестных участников закупок) Закона Республики Казахстан от 8 июня 2021 года № 47-VII ЗРК «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора».

б) Приложение к протоколу очного заседания Правления Предприятия от 6 октября 2023 года «Порядок проведения конкурсного отбора потенциальных поставщиков по закупкам товаров, работ и услуг, приобретаемых Предприятием в рамках выполнения государственного задания и/или программно-целевого финансирования» необходимо дополнить нормой об ответственности поставщика при нарушении договорных обязательств и проведения претензионной исковой работы.

По результатам проведенного внутреннего анализа в организационно-управленческой деятельности и внутренних документах Предприятия,  
**РЕКОМЕНДОВАТЬ:**

1. Рабочей группе:

- разработать план мероприятий по устранению коррупционных рисков, выявленных по результатам ВАКР;
- Аналитическую справку по результатам ВАКР разместить на интернет-ресурсе Предприятия.

2. Руководителям структурных подразделений:

- проводить анализ принимаемых ВНД на предмет возможных коррупционных рисков при их реализации;
- в ВНД требующие актуализации внести соответствующие поправки и дополнения;
- необходимо на постоянной основе проводить разъяснительную работу по недопущению нарушений антикоррупционных законодательств;
- вновь принятым работникам обязательное ознакомление с антикоррупционными документациями размещенных на сайте предприятия.

Руководитель рабочей группы:

Дюсембеков Д.Б. 

Члены рабочей группы:

Жумагулов Р.Б. 

Еслямова К.Ж. 

Амиральева Ж.С. 

Байдюсенова Л.Т. 

Бекетаев А.С. 

Хамилин С.Г. 

Хамзина А.Ж. 

Мейірханов А.Т. 


Бейсембин Р.Ж. 

Демушкан О.Ю. 

Сарымсакова Б.Е. 

Омирбаева Б.С. 

Исаев Ж.Т. 

Шабанбаева А.М. 

Бугембаева Ж.Д. 

Жалдыбаева С.С. 

Басибеекова А.Р. 

Кулиев Р.С. 

Байганова Ж.А. 

Граф М.А. 