

Аналитическая справка
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков
в деятельности государственного коммунального предприятия на
праве хозяйственного ведения «Областная станция скорой и неотложной
медицинской помощи» государственного учреждения «Управление
здравоохранения области Жетісу»

г. Талдыкорган

«30» апреля 2025 года

1. Вводная часть.

1.1 Внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Областная станция скорой и неотложной медицинской помощи» государственного учреждения «Управление здравоохранения области Жетісу» (далее – Внутренний анализ и Предприятие соответственно) был проведен в соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и Правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12 (далее – Правила), на основании решения руководителя Предприятия.

1.2 Анализируемый период – с 1 января 2025 года по I квартал (31 марта включительно) 2026 года.

1.3 Внутренний анализ коррупционных рисков на основании приказа № 85-Ө от 06 апреля 2026 года, в соответствии с пунктом 6 Правил проведён в составе рабочей группы:

- Эккель Ю.В. – заместитель директора Предприятия;
- Жасузаков М.Ж. – комплаенс-офицер Предприятия;
- Керимкулова А.М. – заместитель главного бухгалтера Предприятия;
- Сабазов А.А. – старший инспектор Отдела кадрового обеспечения;
- Аскарров А.А. – механик Предприятия.

1.4 В соответствии с пунктом 11 Правил внутренний анализ коррупционных рисков проведён по следующим направлениям:

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

2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Предприятия, согласно вопросов, указанных в пункте 13 Правил.

2. Описательная часть.

В Республике Казахстан Законодателем в качестве нормативно-правового акта, регулирующего общественные отношения в сфере противодействия коррупции, направленный на реализацию антикоррупционной политики, установлен Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции» (далее по тексту – Закон). Согласно статье 8 Закона анализ коррупционных рисков



(внешний и внутренний) – выявление и изучение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений. Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений. Пункт 5 данной статьи гласит, что государственные органы, организации и субъекты квазигосударственного сектора осуществляют внутренний анализ коррупционных рисков, по результатам которого принимают меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений. Типовой порядок проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, установлен приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков» (далее по тексту – Правила).

Согласно пункта 15 Правил, источниками информации для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков являются:

- 1) правовые акты, внутренние документы, регулирующие деятельность объекта анализа;
- 2) ведомственная статистическая отчетность о деятельности объекта анализа;
- 3) данные информационных систем государственных и правоохранительных органов о деятельности объекта анализа;
- 4) результаты проверок, ранее проведенных государственными органами в отношении объекта анализа;
- 5) результаты контрольных мероприятий служб внутреннего аудита;
- 6) результаты антикоррупционного мониторинга;
- 7) публикации в средствах массовой информации;
- 8) обращения физических и юридических лиц в отношении объекта анализа;
- 9) сведения о выявлении и привлечении к ответственности работников объекта анализа за совершение коррупционных правонарушений;
- 10) результаты ранее проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков;
- 11) результаты опроса (интервью) служащих, работников объекта анализа;
- 12) иные сведения, представление которых не запрещено законодательством Республики Казахстан.

2.1 Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Предприятия, а также во внутренних нормативных документах, затрагивающих деятельность Предприятия.

Данный пункт регламентирован пунктом 12 Правил, где указано, что в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность подразделения, выявляются дискреционные полномочия и нормы, способствующие совершению коррупционных правонарушений.

В рамках этого пункта Правил, рабочей группой были проанализированы нижеследующие нормативные акты (в основной части), затрагивающих деятельность Предприятия. Источниками информации для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, согласно подпункта 1) пункта 15 Правил являются правовые акты, внутренние документы, регулирующие деятельность объекта анализа.

Законодательство Республики Казахстан в части Уставной деятельности Предприятия основывается на положениях статьи 121 Кодекса Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения» (далее – Кодекс о здоровье), согласно которому Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № КР ДСМ-225/2020, утверждены Правила оказания скорой медицинской помощи, в том числе с привлечением медицинской авиации.

Помимо указанного специализированного нормативного акта, деятельность Предприятия регламентируется (регулируется) следующими нормативно-правовыми актами (но не ограничиваясь указанными):

- Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе»;
- Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК «Трудовой кодекс Республики Казахстан»;
- Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках» (далее – Закон о госзакупках);
- «Гражданский кодекс Республики Казахстан» от 27 декабря 1994 года № 268-XIII (далее – Гражданский Кодекс);
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление №1193);
- Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № КР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» (далее – Типовая система оплаты);
- Правила проведения мониторинга исполнения условий договора закупки медицинских услуг у субъектов здравоохранения в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования, утвержденные приказом исполняющего обязанности Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 декабря 2020 года № КР ДСМ-321/2020 (далее – Правила проведения мониторинга или Приказ № 321);
- Номенклатура специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения, утвержденная Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № КР ДСМ-305/2020 (далее – Номенклатура специальностей);
- Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК

«Предпринимательский кодекс Республики Казахстан».

В части дискреционных норм, в ходе проведения настоящего Внутреннего анализа в рамках деятельности Предприятия были установлены следующие обстоятельства, потенциально несущие в себе риски неправомерных действий, отразившихся (отражающихся) на деятельности Предприятия.

Так, согласно требований и положений Законодательства Республики Казахстан, закупа услуг у субъектов здравоохранения по оказанию медицинской помощи в рамках ГОБМП и (или) в системе ОСМС, в соответствии с подпунктом 62) статьи 7 Кодекса регламентирован, приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 8 декабря 2020 года № КР ДСМ-242/2020 (далее – Приказ № 242). Предприятие являясь медицинской организацией, осуществляющей предоставление (поставку) услуг в рамках ГОБМП по оказанию скорой и неотложной медицинской помощи, руководствуется нормами Приказа № 242. В силу пункта 53 Приказа № 242 заключение договоров закупа услуг осуществляется на основании протокола размещения объемов услуг или протокола об итогах размещения без процедуры выбора по утвержденной фондом или администратором бюджетных программ типовой форме с указанием перечня оказываемых видов или условий оказания медицинской помощи и объемов средств. Субъект здравоохранения при заключении договора закупа услуг с фондом считается присоединенным к договору присоединения к запуску услуг по оказанию медицинской помощи в рамках ГОБМП и (или) системе ОСМС, утвержденному фондом (далее – договор присоединения). За 2025 год у Предприятия с филиалом Фонда по области Жетісу действовал договор закупа медицинских услуг № Е-20-0125-00007 от 30.12.2024 года. В соответствии подпункта б) пункта 7 Главы 3 Договора присоединения, поставщик обязан: обеспечить достижение минимальных значений индикаторов оценки исполнения договорных обязательств деятельности согласно приложению № 1. В приложении № 1 наименование одного из индикаторов, указано следующим образом (дословно): «Процент жалоб, снятых с рассмотрения службой поддержки пациентов и внутренней экспертизы до принятия решения филиалом Фонда (показатель «отозванные жалобы» в CRM-системе)». Достижение указанного индикатора было проверено филиалом Фонда по области Жетісу в рамках внеплановой проверки, согласно подпункта б) пункта 51 Приказа № 321. В ходе внеплановой проверки за период с января по сентябрь 2025 года было установлено, что данные за указанный период из информационной системы CRM выглядели следующим образом: 1) количество поступивших жалоб – 3, количество отозванных жалоб – 0, процент исполнения индикатора – 0. При этом изучение Договора присоединения, договора закупа № Е-20-0125-00007 от 30.12.2024 года, положений Приказа № 321, Приказа № 242 в рамках настоящего Внутреннего анализа не выявило каких-либо норм регламентирующих данный порядок, а именно действия Предприятия (как поставщика услуг) по «отзыву» жалобы или снятие с рассмотрения службой

поддержки пациентов. Внутренним анализом установлено, что жалобы в данном случае поступали в филиал Фонда по области Жетісу, где далее ответственный сотрудник филиала Фонда перенаправлял (уведомлял) Предприятие о поступившей жалобе. Далее Предприятие проверяя доводы по поступившим обращениям (жалобы) предоставлял соответствующий ответ. Несмотря на указанные обстоятельства филиал Фонда в соответствии с пунктом 11) главы 4 Договора присоединения расценивая как нарушение условий Договора, указало в выводах заключения № 305 от 24.12.2025 года факт несоблюдения со стороны Предприятия обязательств с применением санкции в виде выплаты неустойки в размере 0,05% от общей суммы Договора, которая составила 2 106 495, 06 (два миллиона сто шесть тысяч четыреста девяносто пять, 06 тиын) тенге.

Согласно Административного процедурно – процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – АППК) жалоба – одна из форм обращения, содержащая требование участника административной процедуры о восстановлении или защите прав, свобод или законных интересов его или других лиц, которые были нарушены административным актом, административным действием (бездействием). В силу принципа защиты прав, свобод и законных интересов Каждый вправе в порядке, установленном настоящим Кодексом, обратиться в административный орган, к должностному лицу или в суд за защитой нарушенных или оспариваемых прав, свобод или законных интересов. Отказ от права на обращение в административный орган, к должностному лицу или в суд недействителен. АППК действия в виде «отзыва» жалобы (обращения) указано как право обратившегося лица. Со стороны участника административной процедуры к кому адресовано обращение совершение подобных действий не предусмотрено. Учитывая, что Законодательством Республики Казахстан порядок рассмотрения обращений регулируется посредством норм АППК (за исключением обстоятельств пункта 7 статьи 3 АППК), указанием в подзаконном нормативном акте – Приказе № 242, факта присоединения к договорным отношениям в силу требований указанного акта противоречит правовой номер пункта 2 статьи 2 АППК, которая гласит, что в случае противоречия между нормами Кодекса (АППК) и иными законами действуют положения настоящего Кодекса. То есть в данном случае Законодатель, посредством некоторых обязательственных норм, закрепляя Фонд уполномоченным органом в сфере закупа услуг у субъектов здравоохранения (медицинских организаций), создает условия для дискреционных полномочий, которые в действиях Фонда были отображены в виде индикатора – «отозванные жалобы» путем необоснованного его включение в качестве условия договора присоединения. В действующей редакции на текущий 2026 год, ввиду внесенных изменений данное условие (содержание) договора присоединения было изменено.

Также в ходе Анализа было установлено, что Предприятие, руководствуясь пунктом 60 Приказа № 321 не соглашаясь с действиями филиала Фонда, обжаловало результаты мониторинга в государственный

5

орган в сфере оказания медицинских услуг - Департамента Комитета медицинского и фармацевтического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан по области Жетісу. Однако, Департамент изучив направленную жалобу, грубо нарушая права и интересы Истца, ссылаясь на нормы Предпринимательного кодекса Республики Казахстан отказало в реализации прав Предприятия путем не рассмотрения жалобы (обжалования). Так, Кодексом о здоровье в статье 8 регламентирована компетенция Департамента, как уполномоченного государственного органа по осуществлению государственного контроля при обжаловании субъектами здравоохранения результатов мониторинга договорных обязательств по качеству и объему медицинских услуг, проводимого фондом социального медицинского страхования.

Описанные обстоятельства рабочей группой полагает относятся к юридической неопределенности, когда в правоотношениях допускается применение недостаточно точно описанных терминов, понятий, словосочетаний или формулировок смыслового (содержательного) характера, вызванных несоблюдением логических и лингвистических правил юридической техники, которая имеет неясный смысл и таким образом, допускает неправомерные толкования. При этом в тексте Договора присоединения, договора закупа показатель «отозванные жалобы» прямо не определен/разъяснен, что в свою очередь согласно Методических рекомендаций по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденные приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от «30» декабря 2022 года № 488 (далее – *Методические рекомендации*) относятся к коррупциогенным факторам.

Рекомендации: в целях защиты прав и интересов Предприятия обратиться в суд соответствующими исковыми требованиями, а также обжаловать действия уполномоченного органа в рамках АППК.

Справочно: рабочей группой установлено, что в момент проведения Внутреннего анализа Предприятием подан иск в специализированный межрайонный экономический суд области Жетісу, и частная жалоба в апелляционную коллегию по гражданским делам суда области Жетісу, в результате возврата иска судом первой инстанции, о необходимости рассмотрения исковых требований в рамках АППК, а не в порядке гражданского судопроизводства.

Изучение локальных актов (внутренних) используемых в деятельности Предприятия каких-либо дискреционных норм (полномочий), а также норм влекущих возможное совершение или проявление коррупционных рисков выявлено не было. Так, в ходе настоящего Анализа были рассмотрены следующие акты работодателя:

- 1) Коллективный договор Предприятия;
- 2) Положение об оплате труда, премировании, дифференцированной оплате, единовременных пособиях на оздоровление к отпуску работников;
- 3) Правила внутреннего распорядка Предприятия;

6

- 4) Инструкция по кадровому делопроизводству Предприятия;
- 5) Положение (инструкция) по безопасности и охране труда Предприятия;
- 6) локальные акты, касающиеся антикоррупционной комплаенс службы Предприятия (типовое положение о комплаенс службе, антикоррупционный стандарт, инструкция по антикоррупционному комплаенсу и иные акты, предусмотренные пунктом 15 Приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112).

Коллективный договор Предприятия принят в установленном порядке в 2023 году, к данному договору в качестве его неотъемлемой части приняты дополнительные соглашения (№ 1-6), последние изменения внесены в связи с принятием Отраслевого соглашения о социальном партнерстве в сфере здравоохранения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения и общественного обслуживания «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Республиканской общественной организацией «Казахстанский альянс медицинских организаций» на 2026-2028 годы. В принятом дополнительном соглашении к Коллективному договору предусмотрена норма, регулирующая выплату работникам Предприятия компенсации увольнению работника по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, в связи с достижением пенсионного возраста.

Справочно: на момент проведения Внутреннего анализа Предприятием в порядке, предусмотренном статьей 156 ТК РК инициирована разработка и принятие Коллективного договора в новой редакции, с соблюдением положений нового Отраслевого соглашения.

Изучение рабочей группы Внутреннего анализа локального акта - Положение (инструкция) по безопасности и охране труда Предприятия, выявила следующие несоответствия. Так, в силу статьи 202 ТК РК в целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному. Для указанных целей в Предприятии согласно штатного расписания трудовую деятельность осуществляет инспектор по охране труда и безопасности. Согласно пункта 2 указанной статьи типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации разрабатывается уполномоченным государственным органом по труду. Данное типовое положение, утверждено Приказом Министра



здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1020.

Действующее положение (инструкция) по безопасности и охране труда Предприятия, утверждено директором Предприятия от 2023 года. По своему содержанию он соответствует требованиям трудового законодательства в вопросах регулирования деятельности службы безопасности и охраны труда, а также инструкции при трудовой деятельности работников Предприятия, в том числе фельдшеров, врачей и водителей бригад скорой помощи. Однако в нем содержатся отсылки на НПА, которые в настоящий момент и на момент принятия локального акта утратили свою законную силу. К примеру в общих положениях идет отсылка на Закон РК «О безопасности и охране труда», который утратил силу Законом РК от 15 мая 2007 года, а также в положении (инструкция) по безопасности и охране труда Предприятия имеются ссылки на не актуальные в настоящий момент стандарты, а также стандарты не относимые к деятельности Предприятия.

Рекомендация: Привести в соответствие внутренний локальный акт Предприятия положение по безопасности и охране труда, согласно Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1020.

В дополнении к вышеуказанному, Рабочей группой хотелось бы обратить внимание на то, что согласно статье 202 Трудового кодекса в целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному. При этом согласно данной статьи требование об обязательном наличии службы охраны и безопасности труда относимо к организациям, осуществляющим производственную деятельность. Трудовой кодекс касательно, производственной деятельности дает следующее понятие – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ. Исходя из данного определения при буквальном толковании, указанных норм следует, что Предприятие со своей Установной деятельностью не может относиться к таковым.

Внутренним анализом в остальной части при изучении внутренних правовых документов не установлено положений, способствующих принятию административно-управленческим персоналом (руководством) решений по своему усмотрению (за исключением предусмотренных Законодательством РК), способствующих созданию излишних административных барьеров при реализации работниками Предприятий своих прав и законных интересов. Наличие дискреционных полномочий и



наиболее типичных коррупционных факторов, предусмотренных Методическими рекомендациями не установлено.

2.2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Предприятия.

Согласно пункта 13 Правил, под организационно-управленческой деятельностью объекта анализа понимаются вопросы:

- 1) управления персоналом, в том числе определения должностей, подверженных коррупционным рискам;
- 2) урегулирования конфликта интересов;
- 3) оказания государственных услуг;
- 4) реализации разрешительных функций;
- 5) реализации контрольно-ревизионных функций;
- 6) освоения и распределения бюджетных и финансовых средств;
- 7) заключения договоров с физическими и юридическими лицами;
- 8) разработки и эксплуатации информационных систем;
- 9) иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности объекта анализа.

По первому вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия, рабочей группой установлено, что в части управления персоналом (управленческих функций) Предприятие являясь в организационно правовой форме государственным предприятием на праве хозяйственного ведения руководствуется положениями Гражданского кодекса (Глава VI, со статьи 102), а также Законом о государственном имуществе. Статья 142 данного Закона регламентирует, что органами государственного предприятия на праве хозяйственного ведения являются его руководитель, а также наблюдательный совет в случаях, предусмотренных статьей 148 Закона. Трудовые отношения с руководителем государственного предприятия оформляются посредством заключения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан с местным исполнительным органом или аппаратом акима города районного значения, села, поселка, сельского округа. В силу статьи 138 Закона о государственном имуществе формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются государственным предприятием на праве хозяйственного ведения самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. Исходя из положений указанной статьи, в Предприятии утверждено штатное расписание.

Согласно внутреннего акта – штатного расписания, утвержденного директором Предприятия, в настоящий момент штат работников в общем количестве составляет 1162,5 единиц. Из них на момент Внутреннего анализа заняты 78% от общего числа штатных единиц, или 912 штатных единиц, из них: врачи – 21 единица, средний медицинский персонал – 496,75 единиц, младший медицинский персонал – 33,75 штатной единицы, водители – 317 единицы, фармацевтические работники – 3 единицы, административно-

управленческий персонал Предприятия – 30,5 единиц, вспомогательный персонал – 10 штатной единицы.

Текучесть кадров в процентном выражении составила:

ВРАЧИ	СМР	ММП	ПРОЧИЕ	ВСЕГО
2,1%	6,1%	1,9%	3,4%	9,6%

* % - от общего количества занятых штатных единиц Предприятия.

Внутренний анализ показал, что основаниями для прекращения трудового договора с работниками за анализируемый период, явилось инициатива работников, согласно абзаца 5) статьи 49 Трудового кодекса. Расторжений трудового договора по иным основаниям за анализируемый период не имелось.

Штатный норматив и штатное расписание Предприятие соответствует положениям Приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 июня 2025 года № 419, устанавливающий типовые штаты и штатные нормативы для организаций здравоохранения и (или) их структурных подразделений, в соответствии с подпунктом 39) статьи 7 Кодекса о здоровье.

Руководитель государственного предприятия действует на принципах единоначалия и самостоятельно решает все вопросы деятельности государственного предприятия в соответствии с его компетенцией, определяемой настоящим Законом и уставом государственного предприятия, если иное не предусмотрено настоящим Законом и уставом предприятия. Заместители руководителя государственного предприятия назначаются на должность и освобождаются от должности уполномоченным органом соответствующей отрасли или местным исполнительным органом либо аппаратом акима города районного значения, села, поселка, сельского округа по представлению руководителя государственного предприятия. Компетенция заместителей руководителя и других руководящих работников государственного предприятия устанавливается руководителем. В этой части данные нормы законодательства в Предприятии соблюдены и каких-либо негативных факторов, нарушений выявлено не было. Предприятие в соответствии с требованиями статьи 103 Социального Кодекса Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК своевременно размещает на информационном портале сведения о наличии вакансий в Предприятии. Кроме того в текущем году в связи с принятыми изменениями в сфере трудового законодательства Отделом кадрового обеспечения Предприятия обеспечены в полном объеме внесение актуальных сведений по трудовым отношениям в деятельности Предприятия: штатное расписание, трудовые договора, вакантные должности и т.д., в введенных в действие информационных системах «ЕКС», ЕСУТД.

Отделом кадрового обеспечения в рамках настоящего Внутреннего анализа рабочей группе представлена информация, которая в себе несет потенциальные (латентные) риски возможных нарушений, в том числе и риски коррупционного характера. Так, с момента введения в действие ИС «ЕКС», ЕСУТД со стороны уполномоченных органов в императивной форме требуются соответствующее ведение данных систем, однако при ведении



работ неоднократно наблюдались технические сбои и технические работы, после которых внесенные данные по работникам Предприятия не отображались в системе, и соответственно значились как не внесенные со стороны Предприятия. Такие последствия искусственно и необоснованно ведут к увеличению нагрузки на ответственных работников, которые со своей стороны неоднократно исполняли свои обязательства.

Рекомендации: В случае дальнейшего возникновения аналогичных ситуаций (технических неполадок) необходимо обратиться в уполномоченный орган либо ответственную организацию за обеспечение фиксации подобных обстоятельств, с целью исключения ответственности Предприятия, так как с 12 марта текущего года на основании внесенных изменений в некоторые законодательные акты, введена административная ответственность за нарушения при работе с ЕСУТД (Единой системой учета трудовых договоров) в виде административных штрафов.

В рамках Методических рекомендаций к индикаторам коррупционных рисков по первому вопросу направления также отнесены: 1) назначение на должность без проведения конкурсного отбора; 2) формальное проведение конкурсного отбора, принятие на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям. В этой части в деятельности Предприятия подобные меры/действия не предусмотрены и не применимы, так как трудовая деятельность работников не относится к государственной или связанной с ней службе, а также работники согласно ТК РК не являются гражданскими служащими.

Далее по индикаторам: 4) не размещение, несвоевременное и/или неполное размещение информации о наличии вакансии, квалификационных требований, перечне необходимых документов, лицах, допущенных к различным этапам отбора; 5) отсутствие сроков проведения этапов отбора (размещение объявления о вакансии, прием документов, собеседования, тестирования итд); 6) отсутствие механизма формирования и защиты вопросов для проведения собеседования и тестирования; 7) создание неравных условий для кандидатов, рабочей группой Внутренним анализом каких-либо нарушений и возможных проявлений коррупционных рисков выявлено не было. Информация по вакантным должностям со стороны Отдела управления человеческими ресурсами Предприятия актуализируются своевременно. При этом прием на работу, заключение трудовых договоров с работниками осуществляется в полном соответствии с требованиями ТК РК.

Фактов поощрения работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий не выявлено. Данное обстоятельство, а именно не допустимость поощрения (премий и иных видов поощрений) при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания закреплено в локальном акте Предприятия – Положение об оплате труда работников Предприятия. В части индикаторов, касающихся дисциплинарных взысканий, то такой порядок с учетом требований трудового законодательства Республики Казахстан регламентирован актами Предприятия – Инструкция по кадровому делопроизводству и Положение о дисциплинарной комиссии. Рабочей



группой согласно представленной информации установлено, что за анализируемый период: за 2025 год к дисциплинарной ответственности привлечены 123 сотрудника, за I квартал текущего года к дисциплинарной ответственности привлечены 55 работников. По указанным сотрудникам фактов снятия дисциплинарных взысканий в чрезмерно короткие сроки не выявлено.

По второму вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия – урегулирования конфликта интересов, в деятельности Предприятия, согласно положений Приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112 «Об утверждении Типового положения об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора» разработан и утвержден локальный акт внутренней политики выявления и урегулирования конфликта интересов в Предприятии. Согласно требований Закона «О противодействии коррупции» и положений указанного локального акта, фактов конфликта интересов, а также наличия осуществления трудовой деятельности близких родственников внутренним анализом не выявлены.

Справочно: согласно примечания статьи 14 Закона «О противодействии коррупции» под близкими родственниками понимаются родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, под свойственниками – полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги).

В Предприятии имеются факты осуществления трудовой деятельности близких родственников (*супругов, братьев и сестер*), однако их совместная трудовая деятельность не подразумевает нарушение антикоррупционных ограничений, трудовых отношений подразумевающих подчиненность по отношению друг к другу, влекущих противоречие между личными интересами данных лиц (работников).

По третьему вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия – оказания государственных услуг. Согласно положений Приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № КР ДСМ-225/2020 (*далее – Приказ № 225*) и пункта 283 Приказа и.о. Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 31 января 2020 года № 39/НК «Вызов скорой медицинской помощи» состоит в реестре государственных услуг. Коррупционные риски или возможное их проявление в рамках данного пункта направления являются минимальными либо фактически отсутствуют. Это обусловлено спецификой оказания экстренной медицинской помощи, которая носит безотлагательный, жизненно важный и социально значимый характер, осуществляется круглосуточно и не предусматривает альтернативных способов получения услуги либо возможности выбора поставщика. Процесс обработки вызовов регламентирован алгоритмами и стандартами, в частности положениями



Приказа № 225 основанными на принципах срочности, приоритета по медицинским показаниям и централизованной диспетчеризации. Распределение вызовов осуществляется с использованием информационных систем и автоматизированных алгоритмов, что существенно ограничивает влияние человеческого фактора. Решения принимаются исходя исключительно из категории срочности, состояния пациента и территориальной доступности бригад, что исключает возможность субъективного предпочтения или извлечения неправомерной выгоды. Кроме того, оказание скорой медицинской помощи является бесплатным в рамках гарантированного объема медицинской помощи, не предусматривает административных барьеров, разрешительных процедур или прямого взаимодействия, связанного с принятием управленческих решений в пользу конкретного заявителя. Таким образом, с учетом высокой степени регламентированности процессов, автоматизации диспетчеризации и отсутствия дискреционных полномочий при оказании услуги, предпосылки для возникновения коррупционных рисков в анализируемом направлении сведены к минимуму.

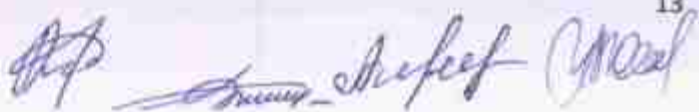
Возможные нарушения, установленных алгоритмов и правил оказания скорой медицинской помощи более относимы к нарушениям процедурного характера не взаимосвязанного с коррупцией в том понимании, которое рассматривается в рамках настоящего Внутреннего анализа.

По вопросам указанным в подпунктах 4) и 5) организационно-управленческой деятельности, Предприятия в своей деятельности не осуществляет реализацию разрешительных функций, а также контрольно-ревизионных функций.

По шестому вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия - освоения и распределения бюджетных и финансовых средств. Деятельность государственного предприятия финансируется в соответствии с планом развития за счет собственного дохода и бюджетных средств, полученных в порядке, определенном бюджетным законодательством Республики Казахстан. В этой связи Предприятие в рамках финансово-хозяйственной деятельности не является субъектом обслуживаемым государственным казначейством либо органами государственного казначейства в порядке, установленном Бюджетным кодексом. Собственные доходы Предприятия формируются за счет оплаты услуг, оказанных в рамках договора закупа услуг Фондом социального медицинского страхования, по оказанию скорой и неотложной медицинской помощи населению. В этой связи нормы Бюджетного кодекса к собственным средствам Предприятия не применимы в части освоения и распределения этих средств, так как собственные средства (заработанные) Предприятия не могут относиться к бюджетным.

В рамках данного пункта рабочей группе представлена информация по проведенным аудитам годовой финансовой отчетности. Согласно пункта 1 статьи 151 Закона о государственном имуществе государственное предприятие на праве хозяйственного ведения с наблюдательным советом

13



обязано проводить аудит годовой финансовой отчетности. С целью надлежащего исполнения данного обязательства за период 2025 года аудит проведен независимым аудитором ТОО «Trust Аудит» в лице Булатова М.С., на основании договора № 221040046947/260071 от 17.03.2026г. Квалификационное свидетельство аудитора №: МФ-0001786 от 2 июля 2021 года, выданный ЧУ «Квалификационная комиссия Профессиональной аудиторской организации» «Лига Аудиторов» по аттестации кандидатов в аудиторы Республики Казахстан». Представленная финансовая отчетность Предприятия составлена в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности, утверждено и дана аудиторское заключение, что ее финансовые результаты и движение денежных средств достоверно отражает во всех существенных аспектах финансовое положение Предприятия по состоянию на 31 декабря 2025 года. Результат финансово-хозяйственной деятельности – положительный. Прибыль составляет 142 525 754 тенге. Согласно п.2 приложения 1 к Постановлению Акимата области Жетісу №89 от 03.04.2023г. «Об установлении норматива отчисления части чистого дохода областных коммунальных государственных предприятий», оплачены отчисления части чистого дохода в размере 5%, в сумме 7 126 288 тенге. Сумма чистого дохода после уплаты налога составляет 135 399 466 тенге.

В части внутреннего и внешнего контроля за процедурами освоения и распределения собственных финансовых средств в Предприятии имеется внутренний акт – учетная политика, учет всех процессов ведется с помощью программы (информационной системы) «1С – Предприятие». Согласно требований Закона Республики Казахстан от 28 февраля 2007 года N 234 «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» учетная политика представляет собой конкретные принципы, основы, положения, правила и практику, принятые к применению индивидуальным предпринимателем или организацией для ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, международными или национальными стандартами, международным стандартом для малого и среднего бизнеса и типовым планом счетов бухгалтерского учета, исходя из их потребностей и особенностей деятельности.

Рабочей группой в ходе внутреннего анализа установлено, что оплата труда работников Предприятия в соответствии с трудовым законодательством, оплата налогов и других обязательных отчислений осуществляется своевременно в соответствии с Законодательством Республики Казахстан (задолженность отсутствует).

По седьмому вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия – заключения договоров с физическими и юридическими лицами. По данному направлению пункта Правил, в части заключения договоров с физическими и юридическими лицами, для закупок товаров, работ и услуг Предприятие в своей деятельности руководствуется нормами Закона «О государственных закупках» и Правил осуществления

 14

государственных закупок, утвержденных Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 9 октября 2024 года № 687 (далее – Правила). За анализируемый период, согласно выгрузке данных с портала государственных закупок «<https://goszakup.gov.kz/>» в рамках государственных закупок были заключены 272 договора государственных закупок, из них 13 (тринадцать) дополнительных соглашений к основным договорам. Большинство данных дополнительных соглашений заключены в рамках договора с ТОО "МОИ (МОЙ) страховой брокер", так как согласно Правил страхования профессиональной ответственности медицинских работников, утвержденных Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 июля 2024 года № 58 субъект здравоохранения и страховая организация вносят изменения в заключенный договор в случае изменения количества и самих страхуемых, ввиду того, что страхование носит поименный характер.

4 договора из общего количестве договоров были расторгнуты в одностороннем порядке по инициативе Предприятия. Основанием для расторжения договора являлись не внесение обеспечения исполнения договора в сроки, предусмотренные Правилами и ненадлежащее исполнения обязательств в рамках заключенного договора государственных закупок. В этой части действия Предприятия соответствуют требованиям Правил. Фактов наличия индикаторов, указанных в Методических рекомендациях по данному вопросу, в том числе: наличие аффилированных компаний, выполнение контрагентом разнопрофильных и несвойственных ему работ; отсутствие либо уменьшенные штрафные санкции к контрагенту; неприменение санкций в случае нарушения договорных обязательств; значительные корректировки условий на этапе исполнения договора; не своевременная подача иска к контрагенту за нарушения договорных обязательств; необоснованный отказ от претензий или судебных разбирательств при нарушении контрагентами договорных обязательств; отсутствие актов, регулирующих порядок проведения претензионно-исковой работы, рабочей группой Внутренним анализом выявлено не было.

Рекомендации: с учетом высокой вероятности проявления коррупционных рисков, относительно большого объема государственных закупок ТРУ, необходимо и дальше вести усиленный контроль в части недопущения проявлений нарушений в сфере государственных закупок.

По восьмому вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия - разработки и эксплуатации информационных систем. Предприятие в своей деятельности не разрабатывает информационные системы. В части эксплуатации информационных систем, факторов/обстоятельств индикаторов коррупционных рисков, указанных в Методических рекомендациях не выявлены.

По девятому вопросу организационно-управленческой деятельности Предприятия - иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности объекта анализа. Согласно вышеуказанных Методических рекомендаций по направлению иных вопросов, вытекающих из

 15

организационно-управленческой деятельности объекта анализа, включают организацию работы по противодействию коррупции. В этой части Предприятием в соблюдении требований Закона «О противодействии коррупции» и Приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112 введен штат комплаенс службы. Также Предприятием разработаны и утверждены внутренние локальные акты по антикоррупционному комплаенсу, а именно: внутренняя политика противодействия коррупции; инструкции по противодействию коррупции для работников Предприятия; внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов в Предприятии; положение о антикоррупционном стандарте; порядок информирования работниками Предприятия о фактах или возможных нарушениях антикоррупционного законодательства; Кодекс корпоративной этики и поведения среди работников Предприятия.

В соблюдении задач, установленных для антикоррупционной комплаенс службы, в Предприятия проводятся достаточные работы по повышению культуры противодействия коррупции среди работников Предприятия, о чем на ежеквартальной основе информация в виде отчетности по проведенным мероприятиям направляется в уполномоченный орган аппарата акима области Жетісу. Также данная информация размещается на интернет ресурсе Предприятия.

Внутренним анализом фактов, привлечения работников объекта анализа к уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений выявлено не было.

По направлению обеспечения прозрачности и гласности деятельности индикаторами коррупционных рисков, Внутренним анализом установлено, что положения Закона Республики Казахстан «О доступе к информации», в деятельности Предприятия соблюдаются в достаточном объеме, информация на сайте «<https://7su103.kz/>», а также на странице в мессенджере социальной сети «Instagram» актуализируется и наполняется своевременно.

Рекомендации по устранению выявленных коррупционных рисков.

По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Предприятия решено:

1. Внести аналитическую справку директору Предприятия для рассмотрения.

2. В обязательном порядке принять во внимание рекомендации, указанные в настоящей справке. Осуществлять мониторинг исполнения рекомендаций, указанных в настоящей аналитической справке, уполномоченным лицом, в течение 1 года со дня подписания аналитической справки.

3. С целью уменьшения коррупционных рисков комплаенс службе Предприятия продолжить работу по внутреннему анализу коррупционных рисков в деятельности Предприятия, соблюдая основные принципы



противодействия коррупции согласно Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

4. Разработать план мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков (далее – план мероприятий) по форме согласно приложению 2 к Типовым правилам проведения внутреннего анализа коррупционных рисков.

5. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков разместить на интернет-сайте Предприятия.

Члены рабочей группы:

Эккель Ю.В.

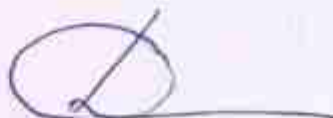
Аскаров А.А.

Жасузаков М.Ж.

Керимкулова А.М.

Сабазов А.А.

С аналитической
справкой ознакомлен:
Директор



Пак С.Г.