

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

ПО ИТОГАМ ВНУТРЕННЕГО АНАЛИЗА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КГП на ПХВ «ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ФТИЗИОПУЛЬМОНОЛОГИИ» УЗКО

Примечание: в соответствии с пунктом 25 Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков утвержденных приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12, настоящая Аналитическая справка размещена на интернет-ресурсе субъекта внутреннего анализа коррупционных рисков с учетом обеспечения режима секретности, соблюдения требований по охране служебной, коммерческой или иной охраняемой законом Республики Казахстан тайны. С целью ознакомления с полной версией настоящей Аналитической справки необходимо обратиться к комплаенс-офицеру КГП на ПХВ «Областной центр фтизиопульмонологии» УЗКО по телефону: 8 708 176 2599.

Караганда 2026 год

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков деятельности КГП на ПХВ «Областной центр фтизиопульмонологии» УЗКО

28.09.2026 г.

г. Караганда

Вводная часть

На основании приказа директора КГП на ПХВ «Областной центр фтизиопульмонологии» УЗКО (далее — ОЦФ) от 18 августа 2026 года № 145-О «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков» проведен внутренний анализ коррупционных рисков деятельности Службы управления персоналом (далее — СУП).

Объект внутреннего анализа коррупционных рисков: Служба управления персоналом КГП на ПХВ «Областной центр фтизиопульмонологии» УЗКО.

Место проведения: г. Караганда, ул. Санаторная, 22.

Период проведения внутреннего анализа: с 21 августа 2026 года по 18 сентября 2026 года.

Анализируемый период деятельности: с 4 января 2026 года по 18 августа 2026 года.

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен в соответствии с Типовыми 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), а также приказом ОЦФ от 10 июля 2023 года № 184/1-о (№ 21, с изменениями и дополнениями) «О создании комиссии по тематическому антикоррупционному мониторингу и анализу антикоррупционных рисков».

В соответствии с пунктом 8 Правил внутренний анализ коррупционных рисков проведен по следующим направлениям:

выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах и внутренних документах, регулирующих деятельность объекта анализа;

выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности объекта анализа;

выявление коррупционных рисков при эксплуатации и использовании информационных систем, в том числе Единой системы учета трудовых договоров «Enbek.kz», Единой информационной системы управления персоналом «ЕКС» и Системы управления рисками (далее — СУР).

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах и внутренних документах СУП

В рамках внутреннего анализа изучены нормативные правовые акты Республики Казахстан и внутренние документы организации, регулирующие вопросы кадровой деятельности и функционирования СУП.

В частности, рассмотрены:

Конституция Республики Казахстан, принятая на республиканском референдуме 30 августа 1995 года;

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК;

Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения»;

приказ исполняющего обязанности Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 октября 2020 года № ҚР ДСМ-175/2020 «Об утверждении форм учетной документации в области здравоохранения»;

приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-05/2020 «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения»;

приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 июня 2025 года № 419 «Об утверждении типовых штатов и штатных нормативов для организаций здравоохранения и (или) их структурных подразделений»;

приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 года № 353 «Об утверждении Правил представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров»;

приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 18 августа 2026 года № 147 «Об утверждении Правил ведения кадровых процессов государственных учреждений и субъектов квазигосударственного сектора в цифровой кадровой системе»;

положение о Службе управления персоналом;

локальные нормативные документы, регулирующие кадровые процессы.

Вывод

По результатам анализа изученных нормативных правовых актов и внутренних документов СУП положений, содержащих непосредственно установленные коррупциогенные факторы либо создающих предпосылки для совершения коррупционных правонарушений, не выявлено.

Документы, регулирующие кадровую деятельность, в целом соответствуют требованиям законодательства Республики Казахстан и обеспечивают нормативное регулирование основных кадровых процессов.

Вместе с тем в целях профилактики коррупционных рисков целесообразно обеспечить систематический пересмотр внутренних документов СУП на предмет их соответствия изменениям законодательства, а также конкретизацию полномочий и ответственности работников, участвующих в подготовке, согласовании и оформлении кадровых решений.

Рекомендации

Обеспечить четкое разграничение полномочий и ответственности работников СУП при осуществлении кадровых процедур.

Исключить наличие неурегулированных либо дублирующих полномочий при подготовке, согласовании и принятии кадровых решений.

При разработке и актуализации локальных актов предусматривать механизмы предупреждения и урегулирования конфликта интересов.

2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности СУП

В ходе внутреннего анализа изучены основные организационно-управленческие процессы, осуществляемые СУП, в том числе:

прием работников на работу;

оформление и ведение кадровой документации;

подготовка и оформление кадровых решений;

внесение и изменение кадровых сведений в информационных системах.

Изучены положение о СУП, локальные нормативные документы, приказы по личному составу, документы по приему работников и иные материалы, регулирующие кадровые процессы.

По результатам анализа установлено, что кадровые процедуры осуществляются в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан и внутренними актами организации.

и анализе процесса приема на работу изучены порядок формирования потребности в кадрах, квалификационные требования к кандидатам, порядок оформления документов, основания принятия кадровых решений и издания соответствующих приказов.

Фактов изменения квалификационных требований под конкретного кандидата, необоснованного предоставления преимуществ отдельным кандидатам, а также оформления кадровых документов без соответствующих правовых оснований не установлено.

В части предупреждения и урегулирования конфликта интересов изучены имеющиеся сведения об уведомлениях работников и порядок принятия кадровых решений при наличии личной заинтересованности.

Фактов участия работников СУП в принятии решений при наличии неурегулированного конфликта интересов не установлено.

Вместе с тем с учетом характера деятельности СУП к потенциально коррупционно уязвимым относятся процессы:

подготовки и принятия кадровых решений;

внесения и изменения кадровых сведений в информационных системах.

Вывод

По результатам анализа фактов коррупционных правонарушений либо необоснованного предоставления преимуществ отдельным работникам не установлено.

Вместе с тем указанные процессы обладают потенциальной коррупционной уязвимостью в связи с возможностью принятия субъективных решений, предоставления необоснованных преимуществ отдельным работникам, а также внесения недостоверных или несвоевременных сведений.

Рекомендации

Обеспечить обязательное документальное обоснование кадровых решений.

Обеспечить разграничение полномочий работников СУП при подготовке, согласовании и оформлении кадровых решений.

Не допускать единоличного принятия и исполнения решений, способных повлечь предоставление отдельным работникам финансовых либо иных преимуществ.

При возникновении конфликта интересов обеспечить принятие предусмотренных законодательством мер по его предупреждению и урегулированию.

3. Выявление коррупционных рисков при использовании информационных систем «Enbek.kz», «ЕКС», «СУР»

3.1. Единая система учета трудовых договоров «Enbek.kz»

В ходе анализа порядка ведения кадровых процессов в информационной системе «Enbek.kz» установлено, что кадровые сведения, связанные с приемом, переводом, изменением и прекращением трудовых отношений, вносятся работниками службы управления персоналом в соответствии с выполняемыми ими функциональными обязанностями.

Доступ к информационной системе «Enbek.kz» предоставлен работникам службы управления персоналом, а также руководителю информационного обеспечения в пределах предоставленных прав доступа.

Вход и работа в системе осуществляются с использованием индивидуальных электронных цифровых подписей пользователей. Работники СУП используют собственные ЭЦП при осуществлении операций по внесению и актуализации кадровых сведений, что позволяет идентифицировать пользователя, осуществившего соответствующее действие в информационной системе.

В рамках осуществления кадровой деятельности работниками СУП в информационной системе отражаются сведения о приеме и прекращении трудовых отношений, а также вносятся соответствующие изменения, связанные с изменением условий и характера трудовых отношений.

Вывод:

В целом порядок доступа и работы работников СУП в информационной системе организован.

Рекомендации:

Усилить внутренний контроль за своевременностью внесения и актуализации сведений о приеме, переводе, изменении и прекращении трудовых отношений в информационной системе «Enbek.kz». Провести с работниками СУП разъяснительное мероприятие по вопросам соблюдения порядка и сроков внесения кадровых сведений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и правилами ведения кадровых процессов в цифровой кадровой системе.

3.2. Система управления рисками (СУР)

В ходе анализа сведений в Системе управления рисками установлено, что штатная численность организации составляет 523,5 штатной единицы.

Свободные вакансии отсутствуют.

Сведения о штатной численности внесены в СУР в соответствии с установленными требованиями.

Вывод

По результатам анализа сведений, содержащихся в СУР, нарушений порядка отражения штатной численности и коррупционных рисков не установлено.

Рекомендация

Обеспечивать своевременное внесение и актуализацию сведений о штатной численности при изменении штатного расписания и организационной структуры.

3.3. Единая информационная система управления персоналом «ЕКС»

В ходе мониторинга сведений в ЕКС установлено наличие работников, состоящих между собой в родственных отношениях, в том числе отношений «родитель — ребенок», «супруги» и «неполнородные сестры».

Установлены следующие родственные связи:

Главная медицинская сестра, принята 14 июня 2025 года, — дочь, менеджер по государственным закупкам, принята 22 сентября 2025 года. Непосредственная подчиненность отсутствует, работники находятся в разных структурных подразделениях.

Заведующий отделением, врач лучевой диагностики, принят 17 июля 2006 года, — супруга, менеджер по государственным закупкам, принята 14 февраля 2025 года. Непосредственная подчиненность отсутствует, работники находятся в разных структурных подразделениях.

Руководитель организации, принят 1 марта 2023 года, — супруга, менеджер (медицинская сестра)

Службы поддержки пациентов и внутреннего контроля, принята 2 февраля 2026 года. Согласно организационной структуре непосредственным руководителем указанного работника является заместитель директора по контролю качества медицинских услуг (ККМУ). Непосредственная подчиненность директора и супруги не установлена.

Рабочий котельной, принят 23 августа 2016 года, — супруга, машинист по стирке белья, принята 8 ноября 2023 года.

Штукатур-маляр, принята 15 ноября 2013 года, — супруг, слесарь-сантехник, принят 11 июля 2022 года.

Врач-фтизиатр, принята 3 августа 2015 года, — сын, врач-фтизиатр, принят 1 ноября 2024 года.

Врач лучевой диагностики — врач-рентгенолог, принята 6 октября 2003 года, — супруг, врач-рентгенолог, принят 2 декабря 2024 года.

Плотник строительный, принят 8 августа 2022 года, — супруга, санитарка палатная хирургического отделения № 5, принята 1 августа 2022 года.

Санитарка палатная отделения № 2 для легочного туберкулеза с лекарственной устойчивостью, принята 1 апреля 2013 года, — неполнородная сестра, медицинская сестра процедурная указанного отделения, принята 15 июля 1997 года.

Санитарка-буфетчица отделения № 2 для легочного туберкулеза с лекарственной устойчивостью, принята 3 ноября 2025 года, — мать, дезинфектор, принята 19 сентября 2016 года.

результатам изучения организационной структуры и распределения полномочий непосредственная подчиненность между указанными родственниками не установлена.

Потенциальные коррупционные риски

В рассматриваемой ситуации потенциально могут возникнуть:

- риск конфликта интересов в связи с наличием личной заинтересованности;
- риск предоставления необоснованных преимуществ при принятии кадровых решений;
- риск необъективного решения вопросов премирования и стимулирующих выплат;
- риск необъективной оценки результатов работы;
- риск необъективного распределения обязанностей;
- риск необъективного рассмотрения обращений, жалоб и иных вопросов, затрагивающих деятельность соответствующего структурного подразделения;
- репутационный риск для организации вследствие возможного восприятия отдельных управленческих решений как необъективных.

При этом выявление потенциального риска само по себе не свидетельствует о наличии коррупционного правонарушения.

Вывод

По результатам мониторинга ЕКС установлено наличие 10 случаев родственных отношений между работниками организации.

Фактов непосредственной подчиненности между указанными родственниками по результатам проведенного анализа не установлено.

В отношении руководителя организации и менеджером (медицинской сестрой) Службы поддержки пациентов и внутреннего контроля установлено, что согласно действующей организационной структуре непосредственным руководителем указанного работника является заместитель директора по контролю качества медицинских услуг.

Таким образом, непосредственная подчиненность супруги руководителя организации не установлена.

Рекомендации

Не допускать единоличного принятия руководителем решений в отношении менеджера СПВК по вопросам премирования, оценки деятельности, распределения обязанностей и иным кадровым вопросам в случаях, когда такие решения могут создать конфликт интересов.

При возникновении конфликта интересов принимать предусмотренные законодательством меры по его предотвращению и урегулированию.

Продолжить периодический мониторинг кадрового состава посредством ЕКС.

При приеме на работу, переводе и изменении структуры подчиненности осуществлять проверку наличия родственных связей между работниками.

При выявлении родственных отношений дополнительно проверять наличие непосредственной подчиненности и фактического распределения полномочий.

Итоговые выводы

По результатам проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков деятельности Службы управления персоналом КГП на ПХВ «Областной центр фтизиопульмонологии» УЗКО установлено следующее:

В изученных нормативных правовых актах и внутренних документах СУП коррупциогенных факторов и положений, непосредственно создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, не выявлено.

В организационно-управленческой деятельности СУП фактов необоснованного предоставления преимуществ отдельным работникам, изменения квалификационных требований под конкретными кандидатами, оформления кадровых решений без соответствующих правовых оснований и участия работников в принятии решений при наличии неурегулированного конфликта интересов не установлено.

проведенного анализа нарушений при ведении кадровых процессов в информационной системе «Enbek.kz» не установлено.
В ЕКС отражена штатная численность организации в размере 523,5 штатной единицы. Свободные вакансии отсутствуют. Нарушений порядка внесения соответствующих сведений не установлено.
В ЕКС выявлено 10 случаев родственных отношений между работниками организации. Фактов непосредственной подчиненности между указанными родственниками по результатам проведенного анализа не установлено.

Выявленные потенциальные коррупционные риски сами по себе не свидетельствуют о наличии коррупционных правонарушений и требуют принятия организационных и профилактических мер, направленных на их предупреждение и минимизацию.
Общие рекомендации

В целях предупреждения и минимизации выявленных потенциальных коррупционных рисков рекомендуется:
Вести контроль за соблюдением сроков внесения и актуализации кадровых сведений в информационных системах.

Обеспечить документальное обоснование кадровых, управленческих и финансовых решений в отношении работников.
При возникновении конфликта интересов принимать предусмотренные законодательством меры по его предупреждению и урегулированию.

Проводить регулярный мониторинг ЕКС на предмет наличия родственных связей между работниками и сопоставлять выявленные связи с действующей структурой подчиненности.
При приеме, переводе и перемещении работников проверять наличие потенциального конфликта интересов и непосредственной подчиненности родственников.

Проводить периодический контроль прав доступа работников СУП к информационным системам и своевременно прекращать либо изменять доступ лиц, утративших соответствующие полномочия.

Провести с работниками СУП разъяснительное мероприятие по соблюдению требований законодательства при работе в информационной системе «Enbek.kz», с рассмотрением порядка и сроков внесения сведений о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров. По итогам мероприятия обеспечить доведение указанных требований до ответственных работников.

Осуществлять контроль за исполнением утвержденного плана мероприятий и при необходимости принимать дополнительные меры по снижению выявленных рисков.

Директор



Исмаилов К.О.