

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности ГКП на ПХВ «Станция скорой медицинской помощи» управления здравоохранения города Шымкента

г. Шымкент

26.05.2025 года

Основанием для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является статья 8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», приказ Председателя Агентства по противодействию коррупции Республики Казахстан от 31 марта 2023 года №112 «О комплаенс-службе в квазигосударственном секторе», приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12, утвердивший «Типовые правила проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», утверждённый график внутреннего анализа коррупционных рисков руководителем аппарата акима города Шымкента Е. Сейтеновым, а также приказ Государственное учреждение «Управление здравоохранения города Шымкент» № 117 от 08 апреля 2025 года.

На основании указанных документов, рабочей группой был проведён внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Станция скорой медицинской помощи» управления здравоохранения города Шымкента (далее – Предприятие) в соответствии с утвержденным графиком.

Срок проведения анализа: с 14 апреля 2024 года по 26 мая 2025 года.

Анализируемый период: апрель 2024 года по май 2025 года.

Рабочая группа утверждена приказом главного врача Предприятия №149-н/к от 11 апреля 2025 года.

В своей деятельности Предприятие основывается на следующих нормативных правовых актах: Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года; Кодекс Республики Казахстан №360-VI от 7 июля 2020 года «О здоровье народа и системе здравоохранения»; приказ Министра здравоохранения РК № ҚР ДСМ-225/2020 от 30 ноября 2020 года «Об утверждении правил оказания скорой медицинской помощи, включая с привлечением санитарной авиации», а также на иных нормативных документах.

Также проанализированы Устав, коллективный договор и внутренние документы Предприятия.

В структуре Предприятия: 10 подстанций, оперативный отдел (103) в Call-центре. Имеются лицензии на все подразделения.

Скорая медицинская помощь обслуживает **1 258 503** (данные на 01 апреля 2025 года) зарегистрированных жителей города, а также приезжих, студентов, трудовых мигрантов и незарегистрированных граждан. Естественный прирост составил **33 583** человек. В настоящее время работают **104** бригады, при нормативной потребности **122** бригады. Уровень укомплектованности составляет **87%**.

Определение коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности предприятия проводилось по следующим направлениям:

1. Управление персоналом и кадровое движение;
2. Урегулирование конфликта интересов;
3. Организация и проведение государственных закупок;
4. Приобретение лекарственных средств при осуществлении организационно-управленческой деятельности подразделения
5. Обращения и жалобы.

Источники информации:

- нормативные правовые акты;
- результаты проверок госорганов;
- обращения граждан и юридических лиц;
- акты прокурорского надзора.

Управление персоналом и кадровое движение

В период с апрель месяца 2024 года по май месяц 2025 года:

Общая численность штатных единиц на предприятии — **1920**, фактическое количество сотрудников — **1867**.

Из них:

- Штатная численность врачей — **169**, фактическая — **166** (в декретном отпуске — **15**), вакантных мест — **6**;
 - Штатная численность фельдшеров — **1048**, фактическая — **1184** (в декретном отпуске — **141**), вакантных мест — **0**;
 - Штатная численность водителей — **474**, фактическая — **474**, вакантных мест — **0**;
 - Штатная численность административного персонала — **211**, фактическая — **211** (в декретном отпуске — **8**), вакантных мест — **0**;
 - Штатная численность младшего медицинского персонала — **18**, фактическая — **18** (в декретном отпуске — **0**), вакантных мест — **0**.
- Общее количество сотрудников по трудовым договорам — **1867**.

С апреля месяца 2024 года по май месяц 2025 года общее количество сотрудников, принятых по конкурсу, составило **6** человек, в том числе:

- Врачи — **0**,
 - Фельдшеры — **72** (4%),
 - Водители — **20** (2%),
 - Младший медицинский персонал — **8** (2%),
 - Административный персонал — **1** (1%).
- (в соответствии со статьей 34 Трудового кодекса).

За период с апреля 2024 года по май 2025 года по приказу было уволено **79** человек, в том числе:

- Врачи — **2** (2%),

- Фельдшеры — 44 (4%),
- Водители — 24 (2%),
- Младший медицинский персонал — 6 (2%),
- Прочий персонал — 2 (2%).

В 2024 году в отношении всего личного состава было издано **365** приказов, по основному составу — **142** приказов. Все приказы изданы в соответствии с Трудовым кодексом (статья 34). Количество сотрудников, привлечённых к дисциплинарной ответственности — **102** (в соответствии с Трудовым кодексом РК, статья 63). Общее количество сотрудников, прошедших повышение квалификации, составило — **1191** человек. Все сотрудники прошли обучение (Трудовой кодекс, статья 118).

До мая месяца 2025 года:

общее количество сотрудников, **принятых** по конкурсу, составило **107** человек, в том числе:

- Врачи — 6,
- Фельдшеры — 72 (4%),
- Водители — 20 (2%),
- Младший медицинский персонал — 8 (2%),
- Прочий персонал — 1 (1%).

Прием на работу осуществляется с участием членов конкурсной комиссии, составляются протоколы. Ведется журнал регистрации протоколов;

общее количество **уволенных** по приказу сотрудников составило **79** человека, в том числе:

- Врачи — 2 (2%),
- Фельдшеры — 44 (4%),
- Водители — 24 (2%),
- Младший медицинский персонал — 6 (2%),
- Прочий персонал — 3 (2%);

С учетом вышеуказанных вопросов **рекомендуется:**

- **Укомплектование вакантных должностей:**
 - Усилить работу по привлечению квалифицированных специалистов с использованием различных каналов поиска (профессиональные порталы, социальные сети, целевые образовательные программы).
- **Снижение текучести кадров:**
 - Разработать и внедрить программы адаптации, наставничества и мотивации новых сотрудников.
 - Усилить меры по удержанию персонала: пересмотр заработной платы, карьерное развитие, создание благоприятных условий труда.

- **Повышение квалификации:**

- Продолжить и расширить программы повышения квалификации, особенно среди категорий сотрудников с высокой текучестью.
- Внедрить персонализированные планы обучения для повышения профессионального уровня сотрудников.

- **Конкурсные процедуры:**

- Продолжить практику приёма сотрудников через конкурсные комиссии с оформлением соответствующих протоколов, обеспечивая открытость и прозрачность процесса.

Урегулирование конфликта интересов

Нарушений, допускающих конфликт интересов, который может нанести ущерб деятельности учреждений, не выявлено. В частности, не установлены факты незаконного предоставления преференций физическим и (или) юридическим лицам при принятии решений в учреждениях, связанных с удовлетворением материальных интересов сотрудников, их близких родственников, свойственников или иных третьих лиц. Также не выявлено случаев получения лицом, выполняющим государственные или приравненные к ним функции, каких-либо вознаграждений в виде денег, услуг или других форм от организаций, не осуществляющих данные функции, либо от частных лиц, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан. Кроме того, не установлены случаи незаконного осуществления предпринимательской деятельности с использованием имущества учреждения.

Рекомендации:

- Несмотря на отсутствие выявленных нарушений, продолжить мониторинг соблюдения норм антикоррупционного законодательства и Этического кодекса.
- Проводить регулярные тренинги и инструктажи по вопросам антикоррупционной политики и урегулирования конфликта интересов.

Организация и проведение государственных закупок

В соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 7 июня 2023 года № 110, в части государственных закупок «Станция скорой медицинской помощи» в указанный период проводила закуп товаров посредством запроса ценовых предложений и размещения объявлений о закупе у одного источника.

В рамках внутреннего анализа договоров, размещённых на Веб-портале «**О государственных закупках**» в соответствии с Законом Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года «**О государственных закупках**», в период с апреля 2024 года по 01 мая 2025 года было заключено 338 государственных договоров на поставку товаров.

Из них 264 договора исполнено, 74 договора находится в процессе исполнения.

2024		2025	
<i>Через способ запроса ценовых предложений</i>	60	<i>Через способ запроса ценовых предложений</i>	195
<i>Через закуп у одного источника</i>	17	<i>Через закуп у одного источника</i>	24
<i>Через электронный магазин</i>	58	<i>Через электронный магазин</i>	71
<i>Через аукцион</i>	1	<i>Через аукцион</i>	0
<i>Через открытый конкурс</i>	3	<i>Через открытый конкурс</i>	16
<i>Через биржу</i>	2		0

В ходе внутреннего анализа коррупционных рисков было выявлено, что прокуратурой города Шымкент была проведена проверка в июне 2024 года, были выявлены нарушения порядка осуществления государственных закупок, включая **отсутствие разделения на лоты при закупке однотипных товаров**, отсутствие в договорах условий, обязательств поставщика, требований к участникам и другие недочёты. Установлено, что сотрудник, ответственный за работу на портале государственных закупок, допустил несоблюдение норм Закона Республики Казахстан «О государственных закупках». Согласно пункту 2-1 статьи 37 Закона Республики Казахстан «О государственных закупках», при проведении закупок способом запроса ценовых предложений, необходимо разделять товары (услуги) на лоты по видам. Однако, при размещении закупки на портале «Покупка запчастей для ГАЗель Next» 10.11.2023, №10952535-ЗЦП, было указано сразу **4 вида запчастей** без деления на лоты, что нарушает требования закона. Ответственным сотрудником за закупку была назначена заместитель главного врача. На основании изложенного, в действиях заместителя главного врача усматриваются признаки административного правонарушения по статье 207-8 КРКоАП (нарушение законодательства о государственных закупках). В связи с выявленными нарушениями заместитель главного врача была привлечена к административной ответственности.

На основании изложенного и в соответствии с письмом заместителя прокурора города Шымкент от 27 июня 2024 года, а также в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, специалисту по государственным закупкам было рекомендовано объявить выговор.

В целях недопущения возможности возникновения коррупционных рисков по вышеуказанному вопросу **рекомендуется**:

1. **Организовать дополнительное обучение** сотрудников, ответственных за проведение государственных закупок, по требованиям Закона Республики Казахстан «О государственных закупках», с особым акцентом на порядок формирования лотов и оформление договорных обязательств.
2. **Разработать и утвердить внутренние инструкции** по проведению процедур закупок, включая пошаговые алгоритмы действий при размещении закупок на Веб-портале «О государственных закупках».

3. **Ввести обязательную процедуру внутреннего контроля** за всеми этапами проведения закупок: от подготовки технической спецификации до заключения договора, с привлечением юриста организации.

4. **Назначить ответственное лицо за предварительную проверку закупочных документов**, чтобы исключить допущение нарушений при размещении информации на портале.

О приобретении лекарственных средств при осуществлении организационно-управленческой деятельности подразделения

В связи с утратой силы постановления Правительства Республики Казахстан от 4 июня 2021 года № 375 и вступлением в силу приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 7 июня 2023 года № 110, а также с изменениями в данный приказ, внесенные приказом от 27 декабря 2024 года № 112 работа по запуску лекарственных средств ведется в соответствии с новыми изменениями.

Описание коррупционного риска:

- **Незнание соответствующего законодательства при закупке лекарственных средств;**

Закупка лекарственных средств является сложным процессом, требующим строгого соблюдения законодательства. Незнание или игнорирование этих норм может привести к коррупционным рискам, влияющим на эффективность и прозрачность закупок.

Причины возникновения коррупционного риска могут быть:

1. **Сложность законодательства:** Законодательные акты, регулирующие закупку лекарств, часто содержат сложные и многослойные требования, что делает их трудными для понимания без специальной подготовки.
2. **Частые изменения в законодательстве:** Нормативные акты в области закупок могут часто обновляться, что требует постоянного мониторинга и адаптации со стороны закупающих организаций.
3. **Недостаточная квалификация сотрудников:** Отсутствие профессиональной подготовки и обучения сотрудников, ответственных за закупки, приводит к незнанию актуальных норм и правил.

Меры по минимизации коррупционного риска

1. **Повышение квалификации сотрудников:** Организация регулярного обучения и семинаров для сотрудников, занимающихся закупками, с целью повышения их осведомленности о законодательных нормах.

2. **Создание системы внутреннего контроля:** Введение механизмов контроля и аудита, которые помогут выявлять и исправлять нарушения на ранних стадиях.
3. **Консультирование с юридическими специалистами:** Привлечение экспертов в области права для консультаций и помощи в сложных вопросах закупок.

Заключение

Незнание законодательства в области закупок лекарственных средств представляет собой значительный коррупционный риск. Принятие мер по повышению осведомленности и квалификации сотрудников, а также усиление контроля и консультационной поддержки помогут минимизировать этот риск, обеспечивая прозрачность и эффективность процесса закупок.

По итогам внутреннего анализа на наличие коррупционных рисков в аптеке нарушений не выявлено: сроки годности лекарственных средств соответствуют установленным требованиям, отпуск медикаментов для бригад осуществляется своевременно.

Обращения и жалобы

26.09.2024 года по акту №109 составленным Управлением по ЧС Аль-Фарабийского района ДЧС г. Шымкента в рамках пожарного профилактического контроля, были выявлены нарушения. ГКП на ПХВ «Станция скорой медицинской помощи» устранило недостатки, выполнило предписания и направило подтверждающие сведения в уполномоченный орган, а также согласно актам проверок от 11 марта 2024 года за №58 и от 13 октября 2024 года за №221 Департамента медико-фармацевтического контроля по Шымкенту, были проведены проверки, в ходе которых нарушений и недостатков не выявлено.

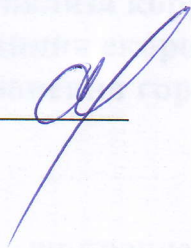
За анализируемый период апрель 2024 – май 2025 года в предприятие поступило всего 97 обращений различного характера, из них 95 через ИС "Е-отініш" и 2 нарочно, на все обращения ответственные специалисты своевременно и качественно ответили, а также был осуществлён обратный контакт с заявителями. Жалоб за указанный период не поступало.

Заключение:

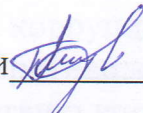
По результатам внутреннего анализа, проведенного рабочей группой, в период с апреля 2024 года по май 2025 года в предприятии не были выявлены нарушения, связанные с коррупционными рисками, но рекомендуется проводить регулярные тренинги и семинары для предотвращения коррупционных действий и нарушений, а также для формирования антикоррупционной культуры.

Состав рабочей группы по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков

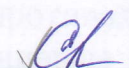
Руководитель рабочей группы:

Баратов А.Б. – комплаенс-офицер 

Члены рабочей группы:

Тулеев Б.А. – заместитель главного врача по лечебной части 

Сейтханова Р.М. – заведующая организационно-методическим отделом

Елшибаева Ш.Т. – инспектор отдела кадров 

5 Ашенова К.Т. – врач-эксперт

Секретарь рабочей группы:

Даржанова Ф.П. – экономист 