

Анализ

Выводы

Аналитическое исследование внутренних коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е от 26.12.2022 г. оценка рисков в соответствии с методикой Агентства РК по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций от 19.10.2016г. №12- «Об утверждении Типовых правил по оценке рисков в деятельности по предупреждению чрезвычайных ситуаций, инцидентов и аварий».

Методика оценки внутреннего коррупционного риска АГД ЧС-2022 предполагает выявление и оценку коррупционных рисков за 2022 год для участия в конкурсе «Лучший орган и состав».

Лицензии и разрешения на осуществление деятельности в сфере медицинской деятельности выданы в соответствии с законом № 145-IV от 20.07.2012 г. «О государственном регулировании и надзоре в сфере медицинской деятельности».

Лицензии и разрешения на осуществление деятельности в сфере медицинской деятельности выданы в соответствии с законом № 145-IV от 20.07.2012 г. «О государственном регулировании и надзоре в сфере медицинской деятельности».

Лицензии и разрешения на осуществление деятельности в сфере медицинской деятельности выданы в соответствии с законом № 145-IV от 20.07.2012 г. «О государственном регулировании и надзоре в сфере медицинской деятельности».

Лицензии и разрешения на осуществление деятельности в сфере медицинской деятельности выданы в соответствии с законом № 145-IV от 20.07.2012 г. «О государственном регулировании и надзоре в сфере медицинской деятельности».

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Объектом анализа является деятельность УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е при проведении инвентаризации коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е.

Факторы анализа были выявлены в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е.

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

«Областной центр психического здоровья» УЗКО

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

Факторы, выявленные в ходе анализа коррупционных рисков в деятельности УЗКО на ПХВ областной центр психического здоровья №122-е:

г. Караганда

2023г.

Вводная часть

Основанием для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является приказ директора КГП на ПХВ «Областной центр психического здоровья» №122-ө от 26.04.2023г. «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков», Конституция РК, ст.8 Закона РК от 18.11.2015г. №410 «О противодействии коррупции». Приказ Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19.10.2016г. №12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», иные правовые акты.

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: с 04.05.2023г. по 22.05.2023г.

Анализируемый период деятельности предприятия за 2022 год, при участии постоянно действующей рабочей группы, в составе:

Главный бухгалтер - Адепбаева Т. К.;

Главный экономист - Хасенова К. К.;

Руководитель службы гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций, безопасности - Тогайбаев Т. К.;

Руководитель службы управления персоналом - Бактыбаева Г. М.;

Руководитель юридического отдела - Биятова К. А.;

Специалист антикоррупционной комплаенс службы – Зыкина Т.А.

1). Выявление коррупционных рисков в правовых актах.

При проведении анализа были рассмотрены нормативно-правовые акты, которыми руководствуется в своей деятельности КГП на ПХВ «ОЦПЗ» и имеющие отношение к медицинской деятельности.

В ходе анализа был выявлен 1 коррупционный риск.

Наименование коррупционного риска: отсутствие четкого определения критериев взятия на динамическое наблюдение и критериев снятия с динамического наблюдения лиц с ППР.

Согласно приложения 2 «Правила динамического наблюдения, а также прекращения динамического наблюдения за лицами с психическими, поведенческими расстройствами(заболеваниями), Приказа МЗ РК «О некоторых вопросах оказания медико-социальной помощи в области психического здоровья» от 25.11.2020г. №КР ДСМ-203/2020, а именно в пункте 1 приложения к указанным Правилам, указано, что критериями взятия на динамическое наблюдение лиц с ППР, подлежат лица, склонные по своему психическому состоянию к социально-опасным действиям. Критерии прекращения динамического наблюдения лица с ППР, установлены при отсутствии критериев социально-опасных действий.

Понятие социально-опасные действия не содержит в себе четкого определения, размыто. При указанных критериях, врачом может быть неверно произведена оценка состояния лица при взятии/прекращении динамического наблюдения, обоснованная субъективным мнением, что предусматривает коррупционный риск.

Рекомендации по устранению: инициировать письмо в уполномоченный орган здравоохранения о необходимости внесения изменений и дополнений в нормативно-правовой акт в части четкого определения критериев при взятии/прекращении динамического наблюдения лиц с ППР.

2). Выявление коррупционных рисков во внутренних документах. Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персонала. Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.

При проведении анализа были изучены внутренние нормативные акты, которыми руководствуется в своей деятельности КГП на ПХВ «ОЦПЗ».

В ходе анализа выявлен 1 коррупционный риск.

Наименование коррупционного риска: не определена процедура контроля за исполнением работниками обязанностей и полномочий во внутреннем нормативном документе «Инструкция по обеспечению коммерческой и служебной тайны».

На предприятии разработана и введена в действие «Инструкция по обеспечению сохранности коммерческой и служебной тайны», где указано, что охрана служебной тайны заключается в запрете разглашения сведений среди определенного либо неопределенного круга лиц, не имеющих доступа к служебной тайне, в любой доступной для восприятия форме. В данном случае возникает риск использования служебной и иной информации работниками предприятия в корыстных целях, ввиду доступа к информационной базе данных и другим источникам информации, относящейся к служебной. В Инструкции регламентирована компетенция работника, но отсутствует процедура контроля за исполнением обязанностей и полномочий, что создает возможность произвольного определения полномочий с целью извлечения незаконной выгоды.

мендации по устранению: усилить контроль при исполнении работниками предприятия должностных обязанностей. Внести в положение меры контроля за исполнением должностных обязанностей полномочий в соответствии с нормами закона.

Также при проведении анализа были изучены следующие внутренние нормативные акты, которыми руководствуется в своей деятельности КГП на ПХВ «ОЦПЗ»:

«Кодекс корпоративного управления», «Положение о премировании», «Положение об оказании платных медицинских услуг и о порядке использования средств от их оказания», «Положение об информационной политике», «Правила информационного наполнения Интернет-ресурса и требования к их содержанию», «Кадровая политика», «Кодекс деловой этики», «Положение об исполнительном органе (первом руководителе и его заместителях)», «Положение о кадровом делопроизводстве», «Инструкция по делопроизводству», «Правила трудового распорядка для работников предприятия», «Положение о структурных подразделениях предприятия». Все указанные документы утверждены директором предприятия, согласованы с юридическим отделом и с теми, кто их непосредственно разрабатывал. Каждый документ включает в себя цели, задачи, функции, права и обязанности, общие положения, руководство. Все указанные документы утверждены директором предприятия и согласованы решением наблюдательного совета, юридическим отделом и с теми, кто их непосредственно разрабатывал. Каждый документ включает в себя цели, задачи, функции, права и обязанности, общие положения, руководство.

Все внутренние нормативные документы разработаны в соответствии с Конституцией РК, Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» №360 от 07.07.2020г., Трудовым кодексом РК №414 от 23.11.2015г., Законом РК №401 от 16.11.2015г. «О доступе к информации», Приказами МЗ РК, другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

По результатам анализа внутренних нормативных документов, не установлено положений, затрагивающих деятельность предприятия и способствующих принятию административно-управленческим персоналом решений по своему усмотрению, а также созданию барьеров при осуществлении деятельности и соблюдения законных интересов, правовых пробелов, создающих возможность произвольного толкования внутренних актов. Наличие дискреционных полномочий (совокупность прав и обязанностей должностных лиц, предоставляющих органу или должностному лицу возможность по своему усмотрению определить вид и содержание (полностью или частично) принимаемого решения (управленческого, юрисдикционного и т.д.), либо возможность выбора по своему усмотрению одного из нескольких вариантов решений, предусмотренных нормативным правовым актом) и норм, способствующих совершению коррупционных правонарушений, не выявлено.

При проведении анализа деятельности службы управления персоналом, за отчетный период 2022 года, в КГП на ПХВ «ОЦПЗ» были изданы приказы:
по основной деятельности: - 196 приказов с приложением оснований и служебных записок.
по личному составу: - 552 приказа, прием и увольнение работников соответствует требованиям Трудового законодательства РК.

Все приказы изготовлены на фирменных бланках, на государственном и русском языках, в соответствии с нормами закона РК №151 от 11.07.1997г. «О языках в Республике Казахстан», также ведется учет и нумерация приказов.

Все внутренние нормативные акты устанавливают исчерпывающие основания и порядок принятия решений должностным лицом предприятия. Положений, устанавливающих ответственность за несоблюдение требований, которые приводят к декларативному характеру и невозможности практического применения, не имеется.

В ходе анализа внутренних нормативных документов, установлено, что коллизии положений правовых актов и внутренних документов не выявлены (отсутствие установленных законом или внутренним документом правил выбора приоритетной нормы).

По результатам анализа внутренних нормативных документов, не установлено положений, затрагивающих деятельность предприятия и способствующих принятию административно-управленческим персоналом решений по своему усмотрению, а также созданию барьеров при осуществлении деятельности и соблюдения законных интересов, правовых пробелов, создающих возможность произвольного толкования внутренних актов.

По итогам анализа коррупционных рисков в кадровой работе, порядок отбора и назначения на должность работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РК. При трудоустройстве претендент предоставляет документы, указанные в ст.32 ТК РК от 23.11.2015г. №414. При осуществлении деятельности, на предприятии отсутствуют излишние административные барьеры в виде требований, выполнение которых необходимо для реализации физическими и юридическими лицами своих прав, в том числе возложение на физических и юридических лиц обязанность предоставлять документы, информацию и другие данные, истребование которых нецелесообразно. Также установление необходимости прохождения

вания, экзаменов, собеседования и т.п., гражданам, претендующим на вакантную должность при наличии квалификационных требований. Принятие на работу претендентов осуществляется в соответствии с требованиями законодательства РК

При наличии вакантной должности, на предприятии проводится конкурс на замещение вакантной должности с целью осуществления динамичной кадровой политики, отбора для работы лиц, имеющих глубокие знания в соответствующих сферах деятельности, обладающих высокими нравственными качествами, пользующихся авторитетом в трудовом коллективе и способных на профессиональном уровне выполнять функциональные обязанности и может обеспечить значительное улучшение показателей деятельности предприятия. Деятельность конкурсной комиссии регламентирована внутренним документом «Положение о деятельности конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности медицинских работников». Конкурс на замещение вакантной должности может объявляться в случае появления вакансий (руководители подразделениями, заведующие отделениями, старшие медицинские сестры, руководители отделов, сестры-хозяйки), а также образования новых должностей, кадровых передвижений при отсутствии полноценного резерва в соответствии с Приказом МЗ РК от 21.12.2020г. №ҚР ДСМ-305/2020 «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик работников здравоохранения».

При проведении анализа также установлено, что в соответствии с Приказом МЗ и СР РК от 03.09.2020г. №353 «Об утверждении Правил предоставления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров», на предприятии внедрена информационная система «Енбек kz», в частности единая система учета трудовых договоров (далее-ЕСУТД) – информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников, где руководитель кадровой службы предоставляет сведения путем интеграции информационной системы кадрового обеспечения с ЕСУТД вносит сведения о заключенных трудовых договорах. Также в указанной информационной системе своевременно размещается информация о наличии вакансий, квалификационных требованиях претендентов, перечне необходимых документов для трудоустройства, в целях создания равных условий для кандидатов. Внедрена и широко используется на предприятии система управления ресурсами (далее СУР), в которой ведется персонализированный учет кадров, занятых в системе здравоохранения. СУР предоставляет возможность кадровой службе осуществлять центральное управление системой доступа кадров к информационным системам здравоохранения, вести мониторинг технического оснащения каждой организации здравоохранения, эффективно принимать решения на основе анализа полученных данных, формировать отчеты и справки, путем использования данных информационной системы В ходе проверки установлено, что в типовом трудовом договоре отсутствует раздел с антикоррупционной оговоркой.

Службой управления персоналом ведется работа по соответствию специалистов квалификационным требованиям в соответствии с Приказом МЗ РК №ҚР ДСМ-305/2020 от 21.12.2020г. «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик работников здравоохранения», на постоянной основе осуществляется обучение специалистов и повышение их квалификации для улучшения качества профессиональной подготовки кадров. Повышение квалификации и сертификация специалистов осуществляется 1 раз в 5(пять) лет, в соответствии с графиком повышения квалификации медицинского персонала, утвержденного руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

За отчетный период 2022 года, в соответствии со ст.64 ТК РК №414 от 23.11.2015г., к дисциплинарной ответственности привлекались сотрудники предприятия по следующим основаниям: в виде выговора за нарушение исполнения ФДО - 1 работник, в виде замечания за нарушение трудовой исполнительской дисциплины - 3 работника. Все дисциплинарные взыскания наложены с вынесением акта работодателя, с соблюдением требований трудового законодательства. Коррупционных рисков при проведении заседаний Дисциплинарного совета не выявлено.

Фактов увольнения по отрицательным мотивам за истекший период не выявлено, увольнение работников осуществлялось по собственному желанию и другим причинам. Коррупционные риски в ходе анализа не усматриваются.

В ходе анализа установлено, что на предприятии используется перечень основных мер для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов, распределение должностных обязанностей между работниками предприятия осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов. Для предотвращения возникновения конфликта интересов, работники предприятия неукоснительно соблюдают требования законодательства РК, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РК, учредительных и локальных актов

ия, надлежаще исполняют свои должностные обязанности, соблюдают нормы деловой и профессиональной этики, обеспечивают сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

Для урегулирования вопросов, связанных с выявлением конфликта интересов, на предприятии разработан и внедрен внутренний документ «Положение по урегулированию конфликта интересов», утвержденный директором предприятия и согласован решением наблюдательного совета. В приложении к вышеуказанному Положению, имеется обзор типовых ситуаций конфликта интересов, образец уведомления в случае возникновения конфликта интересов, журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов.

За отчетный период фактов возникновения конфликта интересов не установлено. Деятельность предприятия осуществляется в соответствии с требованиями законодательства РК. При этом отсутствует возникновение личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. В целях выявления конфликта интересов, предприятие обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. При проведении анализа, коррупционные риски, связанные с конфликтом интересов, не выявлены. Сообщений о возникшем конфликте интересов не поступало. Фактов наличия конфликта интересов не выявлено.

3). Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг

КГП на ПХВ «ОЦПЗ» оказывает следующие медицинские государственные услуги:

- 1.Выдача листа временной трудоспособности
- 2.Выдача справки временной нетрудоспособности
- 3.Выдача выписки из медицинской карты стационарного больного

В ходе проведения анализа было установлено, что указанные государственные услуги оказываются на безвозмездной основе по обращениям граждан и пациентов, находящихся на лечении в стационарных, стационарно замещающих отделениях предприятия, на основании Приказа МЗ РК от 24.03.2022г. №КР ДСМ-27 «Об утверждении Стандарта оказания медицинской помощи в стационарных условиях в РК» и Приказа МЗ РК от 18.11.2020г. №КР ДСМ-198/2020 «Об утверждении правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, а также выдачи листа или справки о временной нетрудоспособности». В соответствии со ст.3 Закона РК от 15.04.2013г. №88 «О государственных услугах», государственные услуги оказываются по принципам подотчетности и прозрачности, качества и доступности, экономичности и эффективности в сфере оказания государственных услуг. В ходе проведения анализа коррупционных рисков, нарушений антикоррупционного законодательства не выявлено, так как все виды услуг фиксируются в информационной медицинской системе ГИС (госпитальная информационная система) и составляется ежемесячный отчет в вышестоящий уполномоченный орган. На предприятии имеется система управления качеством и вся деятельность организации подчинена нуждам потребителей услуг.

4). Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций.

Предприятие не реализует разрешительные функции, контрольные функции отсутствуют, лицензирование и внешнюю экспертизу медицинских услуг не осуществляют.

5). Выявление коррупционных рисков в процедурах установления надбавок и распределения дохода от оказания платных услуг.

Согласно внутреннего документа «Положение об оказании платных медицинских услуг КГП на ПХВ «Областной центр психического здоровья» и о порядке использования средств от их оказания» от 07.04.2023г., ведется бухгалтерский учет и отчетность по оказанию платных услуг, в соответствии с учетной политикой, утвержденной уполномоченным органом в области здравоохранения. Созданный на предприятии Экономический совет распределяет выплаты стимулирующего характера, премии за производственные результаты за отчетный период. Основой для индивидуального распределения заработной платы служат чеки и платежные поручения. Для расходования средств от оказания платных услуг, составляются сметы расходов, которые утверждаются администратором бюджетных программ здравоохранения. Медицинскому персоналу кабинетов платных услуг, оплата труда которых производится согласно фактически отработанному времени, производятся все компенсационные выплаты, гарантированные государством, в том числе оплата больничного листа, отпуска. Средства предприятия, полученные от оказания платных услуг, расходуются в строгом соответствии со сметой расходов, утвержденной ГУ «Управление здравоохранения Карагандинской области», в рамках Закона РК «О государственном имуществе». В ходе анализа по выявлению коррупционных рисков, в процедурах установления надбавок и распределения дохода от платных услуг, нарушений не выявлено. На предприятии имеются внутренние нормативные документы, регулирующие распределение дохода от платных услуг. Контроль за установлением надбавок и распределением дохода от платных услуг, осуществляется Наблюдательным советом предприятия, в рамках своей компетенции.

Выявление коррупционных рисков при регулировании административных процедур в сфере охранения.

В соответствии с Кодексом РК от 12.06.2020г. №350 «Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан», задачами административных процедур является реализация прав, свобод и интересов физических и юридических лиц, обеспечение эффективного и прозрачного государственного управления, укрепление законности в публично-правовой сфере. А также порядок принятия и исполнения решений при осуществлении должностными лицами должностных полномочий и их оформление, в том числе в электронной форме;

Регулирование внутренних административных процедур является одним из приоритетных направлений в деятельности предприятия. Процедура рассмотрения обращений граждан по реализации их прав, а также защиты прав и законных интересов граждан, осуществляется в соответствии с законодательством РК. Все поступающие обращения (жалобы), запросы, предложения, проходят соответствующую регистрацию и поступают на исполнение должностному лицу, в компетенцию которого входит полное и объективное исследование фактических обстоятельств и составление письменного ответа по существу вопроса.

Ответы на обращения, запросы, составляются на государственном и русском языках, либо на языке обращения, со ссылкой на законодательство Республики Казахстан, с разъяснением права заявителя на подачу жалобы, в случае несогласия с ответом. Нарушений сроков исполнения, установленных требованиями законодательства, при рассмотрении обращений, за текущий период не установлено.

Деятельность предприятия направлена на исключение отписки и волокиты при проведении административных процедур. В ходе проведения анализа, за 2022 год обоснованных обращений и жалоб не выявлено.

7). Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности.

Принципами организационно-управленческой деятельности на предприятии является принцип разграничения полномочий, защиты прав и интересов, эффективного управления предприятием наблюдательным советом и исполнительным органом, устойчивого развития, управления рисками, внутренний контроль и аудит, регулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов, прозрачность и объективность раскрытия информации о деятельности предприятия. Данные принципы указаны во внутреннем нормативном документе «Кодекс корпоративного управления», который обеспечивает прозрачность и эффективность управления предприятием. При проведении анализа, установлено, что на предприятии имеется гибкая система экономической и психологической мотивации, способствующей повышению заинтересованности работников в достижении целей, стоящих перед организацией. Ежегодно составляется и утверждается уполномоченным органом план развития, документ, определяющий основные направления деятельности и показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия на пятилетний период. Деятельность предприятия соответствует ключевым показателям (индикаторам) результативности, которые характеризуют уровень эффективности своей деятельности за планируемые и отчетные периоды. В своей деятельности, предприятие устойчиво развивается, принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.

Деятельность предприятия осуществляется на основании Устава №77 от 25.05.2020г., утвержденного ГУ «Управление экономики Карагандинской области». Предприятие не вправе осуществлять свою деятельность, а также совершать сделки, не отвечающие предмету и цели его деятельности, закрепленные положениями Устава. При осуществлении деятельности, предприятие обеспечивает управление с соблюдением принципа законности и надлежащим уровнем ответственности, разграничением полномочий, подотчетности и эффективности, систему управления рисками и внутреннего контроля, исключение конфликта интересов. В ходе проведения анализа коррупционных рисков, в части реализации вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности, не выявлено

8). Выявление коррупционных рисков при расходовании бюджетных средств.

При проведении анализа установлено, что вся бухгалтерская документация составлена согласно информационной системы, внедренной на предприятии. Ведение документации ведется в соответствии с Законом РК «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» в электронном формате, что минимизирует вероятность возникновения коррупционных рисков. Освоение и распределение бюджетных и финансовых средств осуществляется в соответствии с планом развития предприятия, согласованным с уполномоченным органом. За прошедший период проведена внутренняя инвентаризация товарно-материальных ценностей и анализ бухгалтерской документации. Проведен финансовый аудит по итогам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2022 год, аудиторской компанией ТОО «Астана Эксперт Аудит», по результатам которого вынесено заключение: финансовая отчетность отражает достоверно во всех существенных аспектах, финансовое положение предприятия по состоянию на 31 декабря 2022 года, а также его финансовые результаты и движение денежных средств за год, закончившийся на указанную дату, в соответствии с

народными стандартами финансовой отчетности. Искажений финансовой отчетности (МСФО) не выявлено. В ходе проведения анализа, в части реализации вопросов при расходовании бюджетных средств, выявлено.

9). Выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью.

Финансово-хозяйственная деятельность предприятия является прозрачной, открытой, максимально исключающей коррупционные риски. Работа в этом направлении организована и проводится в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан. В рамках проводимого мониторинга, с целью управления рисками, проанализированы экономически эффективные, интегрированные меры, призванные снизить, предотвратить или минимизировать коррупционные риски.

Первичные документы составлены согласно действующим нормативным правовым актам, платежи и перечисления бюджетных средств были произведены согласно правил и инструкций бухгалтерского учета. Начисление заработной платы, компенсационные выплаты производились согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», внутренних нормативных документов.

Для исключения возникновения коррупционных рисков на предприятии, завершилась плановая работа по внедрению дополнительного модуля информационной системы ГИС «Рабочий стол экономиста», отвечающего за учет поступления финансирования, учет фактических расходов, кассовых расходов, формирование сметы расходов, остатка финансирования и учета исполнения всех договоров, заключенных и исполненных в текущем финансовом году. После внедрения в деятельность предприятия информационного модуля «Рабочий стол экономиста», в онлайн режиме осуществляется просмотр полной сметы предприятия, все запланированные расходы в разрезе необходимых категорий, а также заключенных договоров на оказание услуг, производства работ, поставки товарно-материальных ценностей. Данный модуль позволяет вести финансово-хозяйственную деятельность прозрачно, открыто. При проведении анализа, расхождений в движении денежных, основных средств и товарно-материальных ценностей не выявлено.

10). Выявление скрытых государственных услуг.

В деятельности предприятия скрытых государственных услуг не выявлено.

11). Выявление коррупционных рисков при организации государственных закупок.

Годовой план государственных закупок утверждается в течение десяти рабочих дней со дня утверждения соответствующего бюджета (плана развития) в порядке и форме, соответствующей Приказу Министра финансов РК от 11 декабря 2015 года № 648 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок», изменения в план вносятся в соответствии со статьей 5 Закона РК №434 от 04.12.2015г. «О государственных закупках», где изменения и (или) дополнения в годовой план государственных закупок вносятся не более двух раз в месяц. За отчетный период изменения и дополнения в годовой план государственных закупок производились в соответствии с нормами закона, на основании приказа руководителя. Все государственные закупки проводятся в электронном формате, что призвано минимизировать возможность контакта между заказчиком и поставщиком, являющегося причиной коррупции и ведущего к снижению уровня конкурентоспособности, нецелевому расходованию бюджетных средств. Своевременно заключаются договоры с поставщиками товаров, работ, услуг. Приобретение товаров, работ, услуг, не предусмотренных утвержденным годовым планом государственных закупок не установлено.

По результатам проведенного анализа, фактов аффилированности при осуществлении государственных закупок (аффилированное лицо потенциального поставщика – любое физическое или юридическое лицо, которое имеет право определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые данным потенциальным поставщиком решения, в том числе в силу сделки, совершенной в письменной форме, а также любое физическое или юридическое лицо, в отношении которого данный потенциальный поставщик имеет такое право) не выявлено. Участия в проводимых государственных закупках потенциальных поставщиков близких родственников, супругов или собственников руководящего состава предприятия не установлено.

В числе закупок, проведенных путем прямого заключения договора, были приобретены товары, работы и услуги для обеспечения бесперебойной деятельности предприятия, на основании п.п.42 п.3 ст.39 Закона РК «О государственных закупках». Основанием для выбора поставщика при проведении закупок, путем прямого заключения договора, являются ценовые предложения от потенциальных поставщиков (определяется поставщик, предложивший наименьшую цену) и модуль цен, размещаемый на портале государственных закупок. Товары закупались с учетом предусмотренных процедур через ИС «ЕНС ТРУ» на портале госзакупок. Согласно законодательству, контроль сферы государственных закупок проводится в рамках камерального контроля уполномоченным органом по внутреннему государственному аудиту. Основной целью камерального контроля является своевременное пресечение и недопущение нарушений в закупках путем предоставления объекту права самостоятельно устранить нарушение, что минимизирует

ность возникновения коррупционных рисков.

Ходе проведения анализа также установлено, что согласно п.3, п.8 ст.16 Закона РК от 16.11.2015г. №401 «о доступе к информации», обладатели информации, в частности субъекты квазигосударственного сектора, пределах своей компетенции обязаны размещать на интернет-ресурсах информацию, в том числе в сфере государственных закупок, информацию о закупках товаров (работ, услуг). По результатам проверки в интернет-ресурсах систематически размещается информация о проведении процедуры государственных закупок, годовой план государственных закупок предприятия размещается на веб-портале государственных закупок. В случаях нарушения договорных обязательств контрагентом, в суд подается иск в соответствии с требованиями законодательства, необоснованных отказов от претензий или судебных разбирательств не выявлено. Выборочным анализом в документации государственных закупок нарушений законодательства не выявлено.

Заключительная часть

Общий список рекомендаций.

1. Инициировать письмо в уполномоченный орган здравоохранения о необходимости внесения изменений и дополнений в нормативно-правовой акт, в части четкого определения критериев при взятии/прекращении динамического наблюдения лиц с ППР.

2. Принять меры по внесению в «Инструкцию по обеспечению сохранности коммерческой и служебной тайны» положений в рамках установления процедуры контроля при исполнении должностных обязанностей работниками.

3. В целях повышения эффективности проводимой работы по недопущению фактов совершения коррупционных правонарушений, а также в целях усиления мер по противодействию коррупции, продолжать проводить на постоянной основе антикоррупционный мониторинг коррупционных рисков в деятельности предприятия в соответствии с п.5 ст.8 Закона РК «О противодействии коррупции» от 18.11.2015г. №410.

4. Во всех структурных подразделениях предприятия ежеквартально проводить обучающие и разъяснительные семинары с привлечением в качестве лекторов специалистов Антикоррупционной службы Карагандинской области.

5. Развивать антикоррупционную политику путем исполнения таких задач как, формирование нетерпимости к коррупции, совершенствование мер по обеспечению неотвратимости ответственности, усиление роли гражданского общества в противодействии коррупции, обеспечение эффективного мониторинга реализации антикоррупционных мер, дальнейшее совершенствование деятельности предприятия по противодействию коррупции, изменение ценностей и повышение антикоррупционной культуры среди работников предприятия.

6. Соблюдать требования антикоррупционного законодательства РК, требования внутренних нормативных документов. Руководствоваться принципами воспрепятствования признакам коррупции.

7. Внести в раздел Трудового договора и в пункт Типовой должностной инструкции, текст с антикоррупционной оговоркой.

Рабочая группа:

Главный бухгалтер - Адепбаева Т. К.

Главный экономист – Хасенова К.К.

Руководитель службы ГЗ и ЧС безопасности Тогайбаев Т.К.

Руководитель СУП Бактыбаева Г.М.

Руководитель юротдела Биятова К.А.

Специалист антикоррупционной комплаенс-службы Зыкина Т.А.