

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор



ПХВ «Служба скорой
медицинской
помощи» УОЗ г. Алматы

Тойбеков А.С.

**Аналитическая справка
по проведенному внутреннему анализу коррупционных рисков
в КГП на ПХВ «Служба скорой медицинской помощи» УОЗ г. Алматы
«27» июля 2026 г. г. Алматы**

В соответствии с пунктом 5 статьи 8, 22 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции», 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», а также на основании приказа Директора КГП на ПХВ «Служба скорой медицинской помощи» Управление общественного здравоохранения г. Алматы (далее - ССМП) от «28» мая 2026 года № 172-ОД, в структурных подразделениях предприятия проведен внутренний анализ коррупционных рисков (далее - ВАКР).

ВАКР проводился по следующим направлениям:

- 1) Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность предприятия;
- 2) Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности предприятия.

При проведении ВАКР были использованы:

- Методические рекомендации по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденные приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 30 декабря 2022 года № 488;
- Типовые правила проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденные приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12.
- Типовое положение об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора. Приложение к приказу Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 10 августа 2026 года № 143.

ВАКР проведен в период с 01 июля 2026 г. по 31 июля 2026 г.

В соответствии с приказом Директора предприятия от 28 мая 2026 года № 172-ОД, для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков была создана рабочая группа.

**Категории сотрудников для функционального разделения труда
в КГП на ПХВ «Служба скорой медицинской помощи» УОЗ г. Алматы**

№п/п	Наименование подразделения
	Раздел 1. Категория должностей и структурных подразделений, относящихся к Административно-управленческому персоналу
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Главный бухгалтер
4	Отдел информационных технологий и связи
5	Отдел информационных технологий и связи
6	Отдел экономики и бюджетного планирования
7	Отдел государственных закупок
8	Отдел кадров и развития человеческих ресурсов
9	Управление правового обеспечения
9.1	Юридический отдел
10	Канцелярия
11	Управление цифровизации
11.1	Отдел информационной безопасности
11.2	Отдел цифровизации и ИТ-инфраструктуры
12	Секретарь Наблюдательного совета
	Раздел 2. Категория должностей и структурных подразделений, относящихся к Прочему персоналу
1	Отдел мониторинга и анализа
2	Симуляционный центр
3	Административно-хозяйственная часть
4	Служба экспертизы качества медицинских услуг
5	Служба эпидемиологического контроля
6	Медицинский архив
7	Аптека
8	Ремонтно-техническое управление
9	Авто-ремонтные мастерские, Автоколонны
10	Производственный отдел
11	Отдел техники безопасности, охраны труда, гражданской защиты
12	Отдел безопасности движения
13	Сестры-хозяйки
14	Дворники
15	Ритуальная бригада
	Раздел 3. Категория должностей и структурных подразделений, относящихся к Основному (производственный) персоналу

1	Главный фельдшер
2	Врачи подстанции и ИОДО
3	Средний медицинский персонал и ИОДО
4	Младший медицинский персонал и ИОДО
5	Механик по выпуску автотранспорта-Бригадир подстанций
6	Водители подстанции

В структуре ССМП города Алматы функционируют административный аппарат, 15 подстанций службы скорой медицинской помощи и вспомогательные подразделения.

Структурные подразделения предприятия осуществляют свою деятельность в соответствии с Уставом, утверждённым постановлением акимата города Алматы от 10 мая 2023 года № 2/233, а также на основании следующих лицензий:

1. На занятие медицинской деятельностью от **21.06.2023г №23014347**
2. Деятельность в сфере оборота наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров в области здравоохранения от **23.06.2023г.№ 23014571**

В ходе анализа нормативных правовых актов и внутренних документов, регулирующих деятельность предприятия, коррупционные риски не выявлены.

Также не обнаружено расхождений или противоречий между отдельными правовыми актами и внутренними документами, регулируемыми одни и те же либо смежные правоотношения. Противоречий, возникающих в процессе правоприменительной деятельности, не выявлено.

2). По направлению выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность предприятия, по направлению:

2.1. Управление персоналом.

Штат предприятия составляет высококвалифицированные специалисты с практическим опытом работы, использующие современные медицинские технологии и апробированные методы оказания экстренной помощи, численность согласно штатного расписания по состоянию на 01.05.2026г. составляет – 4 177,75 ед., (4003,0 ед. – январь-июль 2025г.), занятых ставок – 3 620,25 (2842,0 – январь-июль 2025 г.), физических лиц 2 817,0 ед. (2614,0 – январь-июль 2025 г.). Из них: врачей – 170,0 ед., СМР – 1 385,0 ед., ММР – 143,0 ед., прочие – 1 119,0 ед. Средний возраст сотрудников – 35,5 лет, трудоустроенных лиц, достигших пенсионного возраста – 34 сотрудников, по квоте Акимата города Алматы трудоустроено лиц с ограниченными возможностями и имеющих на иждивении детей инвалидов – 26 человек.

На предприятии применяются 2 вида мотивации сотрудников: выплата материального (КРІ, премии) и нематериальные поощрения в виде признания профессиональных заслуг сотрудников, вовлеченных в трудовую деятельность Предприятия путем награждения нагрудными знаками, алғыс хат, благодарственными письмами и грамотами.

Все сотрудники, принятые в КГП на ПХВ «ССМП», соответствуют заявленным квалификационным требованиям функциональным обязанностям. Уволенных по отрицательным мотивам нет. Случаев привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности за коррупционные и финансовые правонарушения, а также за ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей не зафиксировано.

По итогам анализа соблюдения требований законодательства, в личных делах сотрудников имеются справки: об отсутствии или наличии судимости и выдача сведений о совершении лицом коррупционного преступления. Установлено что, сотрудники Предприятия судимости не имеют.

Поиск кандидатов на замещение вакантных должностей Центра осуществляется путем размещения на интернет ресурсе www.enbek.kz. Кроме этого, в случае необходимости, руководство Центра посещает ярмарки вакансий, с целью привлечения и устройства на работу в Центр медицинских работников. При проверки личных дел работников фактов занятия государственной должности, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками, супругом, супругой, не выявлено. Работники Центра ознакомлены с внутренними правовыми документами (инструкциями, положениями, стандартами и т.д.)

Фактов совершения работниками предприятия коррупционных правонарушений уголовного и административного характера не установлено.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» в КГП на ПХВ «ССМП» г. Алматы утверждена «Антикоррупционная политика предприятия» от 08.07.2024 года.

Согласно этому документу, предприятие придерживается принципов объективности и честности при принятиях кадровых решений. С целью исключения коррупционных рисков при найме, оценке, продвижении и увольнении персонала:

- 1) Разрабатываются и утверждаются в установленном порядке прозрачные процедуры отбора и найма персонала, а также соответствующие квалификационные требования к должностям.
- 2) Кандидаты проверяются перед трудоустройством на благонадежность и отсутствие конфликта интересов.

3). Оценивается деятельность персонала, а выплаты вознаграждений осуществляются на основании результативности ключевых показателей деятельности и профессиональных достижений.

4). Расторжение трудовых отношений с работником осуществляется в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Рекомендации:

Нарушений не выявлено. Принципы прозрачности, объективности и конфиденциальности строго соблюдаются при ведении кадрового делопроизводства, оформлении приказов и иных документов, связанных с трудовыми отношениями. Рекомендации не требуются.

2.2. Урегулирование конфликта интересов.

Конфликт интересов возникает, когда личные интересы сотрудника могут повлиять на объективность и беспристрастность при выполнении служебных обязанностей. В таких ситуациях существует высокий риск коррупционных проявлений, например при назначении на вакантные должности лиц, находящихся в непосредственном подчинении.

Было отмечено повышение стандартов служебной этики, направленных на укрепление доверия граждан к сотрудникам ССМП, а также усилению мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, включая порядка информирования работников о фактах или возможных нарушениях антикоррупционного законодательства Республики Казахстан.

В целях предупреждения и минимизации коррупции в деятельности организации, Предприятием приняты следующие меры:

- на постоянной основе проводится информационно-разъяснительная работа среди сотрудников Предприятия, выезд на подстанции. Разъяснены основные положения Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», ознакомлены с новшествами, внесенными в Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан, Уголовный кодекс Республики Казахстан в части коррупционных правонарушений (*копии протоколов прилагаются*);

- Курирующими заместителями и юристом проведена семинар-лекция с сотрудниками Предприятия по разъяснению норм утвержденного Кодекса деловой (корпоративной) этики и служебного поведения работников Предприятия и другими нормативными документами по противодействию коррупции.

- Проведено тестирование сотрудников по вопросам Антикоррупционного законодательства.

Было отмечено, что повысились стандарты служебной этики, направленные на повышение уровня доверия граждан к сотрудникам квазигосударственного

сектора, а также соблюдение Закона РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015г.

На официальном сайте КГП на ПХВ «ССМП» УОЗ г. Алматы (<https://ssmp-almaty.kz/>) размещена информация о мерах по противодействию коррупции и указан телефон доверия. - в здании, а также на подстанциях Предприятия размещены информационные уголки на стендах о рисках антикоррупционного правонарушения, так же представлены QR-коды для прямой подачи обращений сотрудников для жалоб и предложений.

Кроме того, КГП на ПХВ «ССМП» УОЗ г. Алматы ведёт официальные аккаунты в социальных сетях Facebook и Instagram. В целях популяризации антикоррупционной культуры среди населения в социальных сетях публикуются материалы, проведению внутреннего анализа коррупционных рисков.

Рекомендации:

Ввиду отсутствия выявленных конфликтов интересов, вынесение рекомендаций не требуется.

Особенности и управления Предприятием Наблюдательным Советом.

В соответствии Закона РК от 1 марта 2011г № 413-IV «О государственном имуществе» на основании ст.148 в государственном предприятии на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения по предложению уполномоченного органа соответствующей отрасли (местного исполнительного органа) может создаваться орган управления - Наблюдательный Совет.

В соответствии с постановлением Акимата г. Алматы № 02.1-26-82нқ от 24 марта 2023 года в ССМП введен обновленный Наблюдательный Совет.

Согласно приказу Управления общественного здравоохранения г. Алматы № 02.1-26-82нқ от 24 марта 2023 года в ССМП утвержден обновлённый состав Наблюдательного Совета сроком на 3 года.

Рекомендации:

Соблюдать требования ст. 148 Закона РК «О государственном имуществе» от 1 марта 2011г № 413-IV.

2.3. Оказание государственных услуг;

Справочно:

Оплата оказанных медицинских услуг КГП на ПХВ «Службы скорой медицинской помощи» УОЗ г. Алматы осуществляется НАО «ФСМС» (далее – фонд) за счет активов фонда социального медицинского страхования и средств целевого взноса, выделяемых ГОБМП. На основании договоров закупок услуг в

пределах средств, предусмотренных планами финансирования по обязательствам и платежам в рамках гарантированного объёма бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования на соответствующий финансовый год. Распределение, мониторинг и оценка расходов предприятия производится согласно разработанного плана развития, также предоставляется отчет по его исполнению.

1. Общие сведения

За период 9 месяцев 2026 года ССМП осуществляла свою деятельность в строгом соответствии с утверждённым планом работы, нормативными правовыми актами, а также внутренними регламентами.

Основное внимание уделялось обеспечению сбалансированного бюджетного планирования, мониторингу исполнения финансово-экономических показателей, контролю реализации плана развития организации на 2026 год, а также повышению эффективности использования бюджетных средств, формированию бюджета на новый 2027 год.

Выполнена разработка и формирование Плана по бюджету организации по видам доходов и расходов, в том числе по заключенному договору с фондом обязательного медицинского страхования (ФОМС). Составление Бюджетной заявки и подача в ФОМС для дополнительного финансирования. Внесение изменений в План. Отделом экономики и бюджетного планирования осуществлены закупки платных услуг на портале госзакупок: - подача заявок на участие в конкурсах на оказание медицинских услуг по 4 категории срочности вызовов, межбольничной перевозке пациентов, вывоз биологических отходов, аренда транспорта как санитарного, так и легкового (департамент Казначейства). Участие в открытых конкурсах и конкурсах методом запроса ценовых предложений, первично, повторно, а также из одного источника. Подготовка и подача технической спецификации, сметы на оказание платных медицинских услуг, подтверждение лицензий на медицинские услуги, заключение договоров на портале госзакупок с государственными коммунальными предприятиями, кроме того, работа, взаимодействие, заключение договоров с частными организациями.

Основные этапы работы:

- Разработка и обоснование предложений по перераспределению бюджетных средств с учётом приоритетов организации и финансовых ограничений;

- Формирование и составление смет с учётом нормативных требований, действующих правил и процедур;

- Взаимодействие с профильными структурными подразделениями для уточнения объемов и сроков закупок, согласование и утверждение со всеми заинтересованными ответственными сотрудниками и руководством и передача в отдел госзакупок;

- Подготовка и оформление необходимой документации для утверждения внесённых изменений и осуществления списания (выбытия) средств.

Данные мероприятия обеспечили своевременное и эффективное финансирование хозяйственной и производственной деятельности учреждения.

Заключение договоров на оказание платных услуг скорой медицинской помощи

В течении девяти месяцев 2026 года отдел экономики и бюджетного планирования принимал активное участие в подготовке и заключении договоров на оказание платных медицинских услуг скорой помощи с юридическими лицами.

В рамках данной работы выполнены следующие задачи:

Анализ спроса и потребностей в платных услугах скорой медицинской помощи;

- Согласование условий оказания платных услуг с контрагентами;

- Ведение переговоров и оформление необходимых документов для заключения договоров;

- Контроль соблюдения финансово-правовых аспектов договорных отношений;

Данная деятельность способствовала расширению дополнительных источников финансирования учреждения и улучшению качества оказываемых медицинских услуг.

Выполненные работы можно отразить кратко в виде следующей таблицы:

Заключены следующие договора на 2026 год:

Наименование	Юридическая форма собственности	Количество заключенных договоров
--------------	---------------------------------	----------------------------------

Медицинские услуги по 4 категории срочности	Коммунальные государственные предприятия (КГП)	34
Медицинские услуги по 4 категории срочности	ТОО, НАО	46
Межбольничная перевозка пациентов	КГП, ТОО	41
Услуги по вывозу биоотходов	все виды	23
Дежурства	все виды	17
		161

По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков, фактов расхождений между внутренними документами финансово-экономического блока КГП на ПХВ «ССМП» УОЗ г. Алматы и действующими нормативными правовыми актами Республики Казахстан не выявлено.

В целях профилактики коррупционных правонарушений проведена разъяснительная работа по соблюдению антикоррупционного законодательства, включая меры ответственности, предусмотренные действующими

нормативными правовыми актами. Сотрудникам даны рекомендации по:

- предотвращению возможных коррупционных факторов;
- обеспечению прозрачности и эффективности закупочных процедур.

Рекомендация устранения:

- Руководящему составу обеспечить контроль по соблюдению требованиям законодательства о противодействии коррупции РК;
 - Проводить разъяснительную работу по соблюдению требованиям законодательства о противодействии коррупции РК;
- условий по получению незаконного вознаграждения и коммерческого подкупа.

Заключение:

Предложения по улучшению принимаемых антикоррупционных мер:

- 1) С целью уменьшения коррупционных рисков необходимо продолжить работу выявлению коррупционных рисков в деятельности Предприятия силами сотрудников, соблюдая основные принципы противодействия коррупции согласно Закону Республики Казахстан «О противодействии коррупции».
- 2). С целью обеспечения прозрачности финансово-хозяйственной деятельности необходимо опубликования различных документов на сайте и аккаунтах Предприятия в социальных сетях.
- 3). Результаты внутренних анализов коррупционных рисков разместить на интернет-сайте ССМП.

Кроме того, в Центре на постоянной основе ведется целенаправленная работа по усилению мер по противодействию коррупции среди работников.

Рекомендации:

В соответствии с пунктами 4, 7 и 8 Закона Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 401-V «О доступе к информации» на интернет - ресурсе предприятия необходимо продолжать размещать:

- финансовую отчетность;
- сведения о закупках товаров, работ и услуг.
- продолжить практику размещения финансовой отчетности и информации о закупках товаров (работ, услуг) с целью обеспечения прозрачности и гласности деятельности Предприятия.
- составить список должностей, подверженных коррупционным рискам, на основе результатов внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Предприятия (Приложение № 1 к Аналитической справке).

Руководитель группы:

И.О. Заместитель директора по ОМР



Курманбеков А.Е.

Члены группы:

Руководитель службы экспертизы
качества медицинских услуг



Марденова Г. З.

Главный энергетик



Айбасов Д. Ж.

Руководитель отдела
правового обеспечения



Солтан А. Д.

Председатель профсоюза «AQNIET»



Әзімходжа Ә. Ә.

*Приложение №1 к аналитической справке
О результатах внутреннего анализа коррупционных рисков
КГП на ПХВ «Служба скорой медицинской помощи» УОЗ г. Алматы*

№ П/П	Позиция, подверженная коррупционному рisku	Официальные полномочия, включающие коррупционные риски	Коррупционные риски
1.	Директор	Официальные полномочия включающие коррупционные риски	Принятие управленческих решений как финансового так и организационного характера.
2.	Заместители директора	Руководство курируемыми направлениями	Возможность влияния на управленческие решения. Ослабление контроля над деятельностью по курируемым направлениям. Превышение должностных полномочий.
3.	Главный бухгалтер	Обеспечение прозрачности и доступности финансовых и бюджетных процедур. Обеспечивает рациональную организацию бухгалтерского учета и отчетности в организации. Обеспечивает составление финансовой отчетности (балансов, отчетов о прибылях и убытках, о движении денежных средств и отчетов их изменении капитала) и оперативных сводных отчетов от доходах и расходах средств: об использовании бюджета.	Возможность нецелевого и/или неэффективного использования бюджетных средств, некорректного отражения операций в бухгалтерском учете, а также в налоговой отчетности Предприятия.
4.	Специалист по гос.закупкам	Организация и проведение гос.закупок/закупок лекарственных средств и изделий медицинского назначения.	Возможность планирования, ограничения конкуренции «подстройка» технических спецификаций и квалификационных требований. Отклонения заявок по формальным основаниям, неверного расчета баллов.
5.	Руководитель юридического отдела	Организация работы по договорам.	Возможность согласования проектов договоров, предоставление необоснованных

			преимуществ отдельным контрагентам. Возможность бездействия и не принятия мер по претензионно-исковой работе. Бездействие при выявлении нарушений Законодательства РК.
6.	Отдел кадров и развитие человеческих ресурсов	Работа по комплектованию организации кадрами.	Возможность создания избирательных условий для определенных лиц, как претендентов на занятие вакантных должностей, так и действующих сотрудников. Возможность допущения предоставления не достоверных подтверждающих документов для осуществление трудовой деятельности работниками.
7.	Комплаенс-офицер	Конфликт интересов	Возможность возникновения конфликта интересов при выявлении коррупционных рисков.
8.	Руководители структурных подразделений	Руководство деятельностью структурных подразделений	Возможность влияния на управленческие решения, включения в бюджетную заявку сведений, влияющих на увеличение выделяемых средств, а также влияние в части найма и продвижения персонала.

Указанный перечень не является исчерпывающим и может быть пересмотрен в рамках дальнейшего анализа коррупционных рисков.