

**Аналитическая справка
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков
АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии».**

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен в соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции и на основании приказа председателя правления Общества № 58-н от 3 марта 2026 года Советом по противодействию коррупции и комплаенс-офицером.

Объектом внутреннего анализа коррупционных рисков является деятельность отдела кадровой работы и языковой политики АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» (далее Центр).

При проведении анализа коррупционных рисков были использованы:

- нормативно-правовые акты и внутренние документы, затрагивающие деятельность по указанному направлению;
- результаты внешних и внутренних проверок;
- обращения физических и юридических лиц;
- отчетная информация;
- иные сведения, представление которых не запрещено законодательством Республики Казахстан.

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков – 2025 год.

Анализ проводился по следующим направлениям:

- 1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах;
- 2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

I. Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых документах, регламентирующих деятельность отдела организационно-хозяйственной работы Общества.

Отдела организационно-хозяйственной работы (далее ООХР) Центра руководствуется следующими Законами и нормативными актами.

1. Общие и кадровые вопросы

Трудовой кодекс РК:

Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК № 553: Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов

Закон РК «О противодействии коррупции».

2. Эксплуатация зданий и техническая безопасность

Приказ Министра здравоохранения РК № ҚР ДСМ-96: «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам здравоохранения»».

Приказ Министра по чрезвычайным ситуациям РК № 55: «Об утверждении Правил пожарной безопасности».

Закон РК «О гражданской защите».

3. Транспорт и ГСМ

Приказ Министра здравоохранения РК № 585: «Об утверждении Правил эксплуатации, использования, содержания, а также норм износа медицинского автотранспорта».

Постановление Правительства РК № 803: О нормах расходов горюче-смазочных материалов (ГСМ) для государственных органов и организаций.

Правила дорожного движения РК.

4. Охрана и антитеррористическая защищенность

Постановление Правительства РК № 191: «Об утверждении требований к организации антитеррористической защиты объектов, уязвимых в террористическом отношении» (объекты здравоохранения относятся к этой категории).

Закон РК «Об охранной деятельности».

5. **Закупки и управление активами**

Закон РК «О государственном имуществе»

Закон РК «О государственных закупках»

Приказ Министра финансов РК № 241: «Об утверждении Правил ведения бухгалтерского учета».

- Положение об отделе организационно-хозяйственной работы

- должностные инструкции работников отдела.

Анализ на предмет коррупционных рисков Положения об отделе организационно-хозяйственной работы показал наличие следующих рисков.

1. Риск: Правовой вакуум в регламентации ключевых бизнес-процессов

- **Суть:** В Положении об отделе не закреплены функции, которые подразделение выполняет фактически: управление автотранспортом, эксплуатация инженерных сетей, обеспечение охраны труда, антитеррористическая деятельность и взаимодействие с охранной организацией.

- **Коррупционный фактор:** Деятельность по распоряжению значительными ресурсами (ремонт, безопасность) ведется вне утвержденных процедур и критериев, что исключает возможность эффективного внешнего контроля и аудита.

- **Рекомендация:** Провести полную актуализацию Положения об ООХР, включив в него регламенты по всем фактически выполняемым функциям и порядок взаимодействия с контрагентами.

2. Риск: Устаревание и неполнота должностных инструкций (ДИ)

- **Суть:** Ряд инструкций (в частности, инженера по ТБ и ОТ) не обновлялись с 2021 года и не содержат актуальных требований законодательства 2025–2026 гг., включая вопросы антитеррористической защиты.

- **Коррупционный фактор:** Работа «вне инструкции» размывает границы персональной ответственности и позволяет принимать решения без четких правовых оснований.

- **Рекомендация:** Пересмотреть ДИ всех сотрудников отдела, приведя их в соответствие с фактическими процессами и актуальными НПА РК.

3. Риск: Наличие избыточных административных барьеров

- **Суть:** Наделение ООХР правом визировать кадровые приказы и документы, не относящиеся к материально-техническому обеспечению (п. 4.1.5 Положения).

- **Коррупционный фактор:** Использование визирующей функции как рычага давления на другие службы для получения преференций или искусственного ускорения/замедления административных процессов.

- **Рекомендация:** Исключить из функций отдела визирование документов, не входящих в его прямую компетенцию.

4. Риск: Ненадлежащее оформление ответственности (процедурный риск)

- **Суть:** Отсутствие подписей сотрудников в листах ознакомления с должностными инструкциями и антикоррупционными стандартами.

- **Коррупционный фактор:** Создает юридическую возможность для сотрудников уходить от ответственности за нарушения, ссылаясь на неосведомленность о своих обязанностях.

- **Рекомендация:** Обеспечить 100% подписание листов ознакомления всеми сотрудниками отдела с обязательной фиксацией даты.

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Штатная численность отдела организационно-хозяйственной работы составляет 62,75 единицы. Замещено штатных единиц – 56,25. Вакантные должности – 6,5. Укомплектованность кадров составляет 89,6%.

Анализ кадрового обеспечения отдела ОХР (укомплектованность 89,6%) выявил, что текущий дефицит в 6,5 штатных единиц и высокий коэффициент совмещения (1,22) создают риски для операционной деятельности отдела.

Ключевые выводы по штатной структуре:

Размытие фокуса административного персонала: Вакансии технического и вспомогательного персонала (слесари, техники, регистратор) вынуждают основной костяк отдела отвлекаться на решение экстренных эксплуатационных вопросов «в ручном режиме». Это снижает качество выполнения аналитических функций, закрепленных в п. 3.1.6 и 3.1.8 Положения.

Риски эксплуатационной безопасности: Недокомплект по позициям слесарей-сантехников (2 ед.) и техников по вентиляции и кислороду (2,5 ед. суммарно) создает критическую нагрузку на оставшийся персонал. В условиях высокого совмещения (22% от занятых ставок) возрастает риск человеческой ошибки при обслуживании инженерных систем центра.

Формальный характер контроля: Избыточная нагрузка на фактически работающих сотрудников (46 человек выполняют объем 56 ставок) приводит к тому, что обязательные функции, такие как комиссионная приемка ТМЗ и контроль норм расхода материалов, могут начать выполняться формально из-за элементарного дефицита времени.

Заключение: Несмотря на то, что вакансии относятся к техническому блоку, их наличие ослабляет общую управленческую вертикаль отдела, не позволяя в полной мере реализовать потенциал планирования и контроля, предусмотренный Положением.

1. Риск: Индивидуальная приемка значительных объемов работ и услуг

- **Суть:** Согласно отчету за I кв., выполнен ремонт 1620 кв/м стен и замена 550 кв/м линолеума. При этом начальник отдела (согласно ДИ) единолично организует договоры и подтверждает их исполнение, включая услуги охраны.
- **Коррупционный фактор:** Замкнутый цикл полномочий «заказ — приемка — оплата» в руках одного должностного лица. Высокий риск подтверждения фиктивных объемов работ или оплаты фактически не выставленных постов охраны.
- **Рекомендация:** Перейти на обязательную коллегиальную приемку всех товаров, работ и услуг с обязательным участием представителей финансовой службы.

2. Риск: Конфликт интересов в деятельности комиссий по списанию ТМЗ

- **Суть:** В состав комиссии по списанию ТМЗ (Приказ №09-н) включены материально-ответственные лица — начальник ООХР и заведующий складом.
- **Коррупционный фактор:** Нарушение принципа независимости («самоконтроль»). Лица, отвечающие за сохранность имущества, сами же подтверждают его непригодность, что позволяет скрывать недостатки через необоснованное списание.
- **Рекомендация:** Вывести материально-ответственных лиц из состава голосующих членов комиссии, оставив их в статусе приглашенных для дачи пояснений.

3. Риск: Отсутствие инструментов объективного мониторинга ресурсов

- **Суть:** Учет использования автотранспорта и ГСМ ведется ручным способом без применения систем GPS-мониторинга.
- **Коррупционный фактор:** Риск системных приписок пробега в путевых листах и использования служебного транспорта в личных целях при бесконтрольном списании топлива.
- **Рекомендация:** Оснастить весь автопарк GPS-трекерами и автоматизировать сверку данных о пробеге в системе 1С.

4. Риск: Манипуляции с кадровым фондом и вакансиями

- **Суть:** Наличие вакантных должностей в течение длительного периода при выполнении аномально высоких объемов работ, указанных в квартальном отчете.

- **Коррупционный фактор:** Риск непрозрачного распределения экономии ФОТ (премий) и потенциального наличия «мертвых душ» в штате технического персонала.
- **Рекомендация:** Провести ревизию вакансий и регламентировать порядок распределения экономии ФОТ, исключив субъективный подход.

Итоговые рекомендации по результатам анализа

1. Нормативное регулирование

Актуализация Положения об отделе: Привести Положение об ООХР в соответствие с фактической деятельностью. Необходимо официально закрепить функции по управлению автотранспортом, обеспечению безопасности и эксплуатации сетей. Это исключит работу «вне правового поля».

Ревизия должностных инструкций: Обновить инструкции всех сотрудников (особенно инженеров), включив в них актуальные требования законодательства РК по антитеррористической защищенности, антикоррупционной политике и охране труда.

Оптимизация полномочий: Исключить из функций отдела избыточные административные барьеры, такие как визирование кадровых и иных документов, не относящихся к материально-техническому обеспечению центра.

2. Минимизация коррупционных рисков в процессах

Коллегиальность приемки: Перейти от индивидуального подтверждения выполненных работ/услуг к системе обязательной комиссионной приемки. В состав комиссии должны входить представители финансовой службы для исключения риска приписок и фиктивных объемов.

Прозрачность списания ТМЦ: Пересмотреть состав постоянно действующих комиссий по списанию имущества. Материально-ответственные лица (начальник отдела, завскладом) должны иметь статус консультантов без права голоса, чтобы исключить риск «самоконтроля».

Контроль ресурсов (ГСМ и авто): Внедрить систему объективного контроля (GPS-мониторинг) для учета пробега и расхода топлива, исключив ручной ввод данных в путевые листы как основной источник информации для списания ГСМ.

3. Кадровая политика

Стабилизация кадрового состава и ресурсная поддержка:

Провести анализ причин длительного наличия вакансий (6,5 единиц) с целью своевременного укомплектования штата и снижения нагрузки на действующих сотрудников.

Заключение

По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков :

1. Внести аналитическую справку Председателю правления Общества для рассмотрения.
2. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков разместить на корпоративном портале Общества.
3. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков допустить к публичному обсуждению, в том числе на заседаниях коллегиальных, консультативно-совещательных органов по противодействию коррупции.

Председатель совета по противодействию коррупции

Главный врач

«30» апреля 2026 года.

Комплаенс офицер АО «НЦПиДХ»

«30» апреля 2026 года.

Алтынбаева Г.Б.

Бисимов М.З.