

## АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Некоммерческого акционерного общества «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»

г. Актобе

2 августа 2022 года

Внутренний анализ коррупционных рисков проводился в НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (далее - ЗКМУ) на основании приказов И.о. Председателя Правления-Ректора НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» Исмагуловой Э.К. №13/2-18-322-н/к от 31 мая 2022 года и 13/2-18-393-н/к от 13 июля 2022 года.

Срок проведения внутреннего анализа: с 1 июня по 2 августа 2022 года.

Анализируемый период: с 01.01.2020 года по 01.01.2022 года.

### **I. Коррупционные риски в нормативных правовых актах и внутренних документах.**

#### **1.1. В образовательной деятельности.**

##### **Отраслевая правовая база:**

Целями образовательной деятельности НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова» (далее – Университет) являются: повышение качества образовательного процесса путем обеспечения доли выпускников, успешно сдавших независимую экзаменацию компетенций, интернационализация отечественного высшего образования, увеличение публикационной активности, участие в национальных рейтингах образовательных программ, проведение ресертификационного аудита системы менеджмента качества по соответствию требованиям МС ИСО 9001:2015, проведение постаккредитационного мониторинга образовательных программ и плана мероприятий по реализации рекомендаций ВЭК НААР, прохождение специализированной аккредитации образовательных программ.

Университет реализует поставленные цели и задачи на основании НПА Уполномоченных органов, Академической политики и внутренних нормативных документов:

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года №319-III ЗРК «Об образовании».

2. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №604 «Об утверждении государственных образовательных стандартов образования всех уровней образования».

3. ГОСОПК5.05.001-2005 Система кодирования учебных дисциплин высшего и послевузовского образования.

4. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года №595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов».

5. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования».

6. Приказ и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 июля 2015 года №647 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов и типовых профессиональных учебных программ по медицинским и фармацевтическим специальностям».

7. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 марта 2015 года № 137 «Об утверждении Правил организации учебного процесса по дистанционным образовательным технологиям».

8. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 января 2008 года №27 «Об утверждении перечней клинических специальностей подготовки в интернатуре и резидентуре».

9. Приказ Министра МОН РК от 20 апреля 2011 года № 152. «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения».

10. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 ноября 2008 года №613 «Об утверждении Правил направления для обучения за рубежом, в том числе в рамках академической мобильности».

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

12. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-270/2020 «Об утверждении правил размещения государственного заказа, приема на обучение и подготовки медицинских кадров в резидентуре».

13. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 11 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-249/2020 «Об утверждении правил оценки знаний и навыков обучающихся, оценки профессиональной подготовленности выпускников образовательных программ в области здравоохранения и специалистов в области здравоохранения».

14. Приказ МЗРК от 25 мая 2021 года № ҚР ДСМ -43 «Об утверждении перечня медицинских специальностей программ резидентуры».

15. Академическая политика Университета.

16. Устав НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (утвержден приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов РК 07.02.2019 года №161).

17. Внутренние нормативные документы НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова» (положения, процедуры и др.).

Образовательная деятельность осуществляется на основании НПА, предусматривающей систему мер, правил и процедур по планированию

управления образовательной деятельностью и эффективной организации учебного процесса, направленных на реализацию студентоориентированного обучения и повышения качества образования.

По результатам проведенного анализа не установлено документов, способствующих принятию административно-управленческим персоналом решений по своему усмотрению, способствующих созданию барьеров при реализации участниками образовательного процесса своих прав и законных интересов, правовых пробелов, создающих возможность произвольного толкования нормативных правовых актов. Наличие дискреционных полномочий и норм не установлено.

## **1.2. Оказание государственных услуг.**

### **Отраслевая правовая база:**

Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования».

Непосредственно Университетом осуществляется оказание 2 видов государственных услуг: прием абитуриентов и выдача дубликатов документов об образовании.

1) Прием документов для поступления в Университет осуществляется согласно Приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №600 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» через базу Национального центра тестирования путем ввода ИИН абитуриента, где сразу выходят все его данные: сертификаты, поученные баллы на ЕНТ, аттестат о среднем образовании из системы НОБД (МОН РК).

Сдача абитуриентами психометрического теста проводится в Центре тестирования Университета, где автоматически выходит результат сразу после сдачи теста без контакта с членами Приемной комиссии и другими лицами.

2) Прием заявлений и Выдача дубликата документа о высшем и послевузовском образовании осуществляется только через НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» или веб-портал «электронного правительства» [www.egov.kz](http://www.egov.kz) (АИС «Автоматизация государственных услуг» МОН РК) в указанные сроки. Данная услуга строго контролируется по срокам выдачи дубликата МОН РК, Департаментом по противодействию коррупции по Актюбинской области посредством Цифровой платформы и ежемесячных отчетов.

Отсутствует прямой контакт услугодателя с услугополучателем в процессе оказания государственной услуги. Нарушений при оказании государственных услуг не установлено. Риски приема заявлений на выдачу дубликатов об образовании самим Университетом или приема заявлений на обучение не соответствующих НПА отсутствуют.

Выдача документов об образовании выпускникам также строго контролируется посредством учета выданных номеров дипломов, ФИО

выпускников посредством размещения информации на сайте Университета, журналов учета выдачи документов об образовании, внесения данных выпускников и номеров дипломов в АИС НОБД МОН РК.

### **1.3. Трудовое законодательство, кадровая политика**

#### **Отраслевая правовая база:**

Трудовой кодекс Республики Казахстан, Закон Республики Казахстан «Об образовании», Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года №595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов» (*далее - Приказ №595*), Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов» (*далее - Приказ №338*), Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №602 «О внесении изменений и дополнений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» (*далее - Приказ №602*).

Одной из обязательных составляющих трудовых правоотношений является распределение прав и обязанностей работника и работодателя, утверждение должностных инструкций с конкретными функциональными обязанностями, а также квалификационные характеристики – требования к работникам (*в части стажа, образования и т.д.*), для выполнения трудовых функций в конкретной должности.

Согласно пп.2) п.2 ст.43-1 Закона РК «Об образовании», определение квалификационных характеристик должностей работников организаций высшего и (*или*) послевузовского образования, относится непосредственно к компетенции данных организаций.

Данное право продублировано, в том числе пунктом 16 Типовых правил деятельности организаций образования, реализующих образовательные программы высшего и (*или*) послевузовского образования, утвержденных Приказом №595.

Необходимо указать, что ранее Типовые Квалификационные характеристики должностей научно-педагогических работников организаций высшего и послевузовского образования регламентировались главой 2 Приказа №338, однако, в 2018 году данная глава исключена в соответствии с пунктом 1 Приказа №602.

**Коррупционные риски:** нормативный пробел в части определения квалификационных характеристик лиц, принимаемых на работу.

В силу сложившейся ситуации, отсутствие типовых квалификационных требований наделяет руководство высших учебных заведений (*далее - ВУЗы*) правом самостоятельного определения необходимых критериев к принимаемым работникам.

Данная возможность обусловлена определенной степенью академической свободы ВУЗов, однако, в то же время, отсутствие установленных рамок наделяет руководство фактически **неограниченными дискреционными**

**полномочиями** по приему на работу научно- педагогических работников, с возможностью корректировки под их квалификацию требований соответствующих должностей. В этой связи, Университетом направлено письмо в Министерство образования и науки Республики Казахстан (№13/8-21-1081 от 01.07.2020г.) о даче разъяснения по данному вопросу. Однако, ответ на письмо не получен по сегодняшний день.

#### **Рекомендация № 1:**

Внести предложение в Министерство высшего образования и науки Республики Казахстан по разработке и утверждению Типовых квалификационных характеристик для должностей профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) ВУЗов.

#### **Отраслевая правовая база:**

Трудовой кодекс Республики Казахстан, «Правила ведения и использования специальных учетов лиц, совершивших уголовные правонарушения, привлекаемых к уголовной ответственности, лиц, привлеченных к уголовной ответственности за совершение уголовного правонарушения и дактилоскопического учета задержанных, содержащихся под стражей и осужденных лиц», утвержденных приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 27.02.2018г. №29, «Правил ведения учета лиц, совершивших дисциплинарные проступки, дискредитирующие государственную службу», утвержденных приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 22 июня 2016 года № 113 (ранее – «Инструкция по учету лиц, привлеченных к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений», утвержденная приказом и.о. Генерального Прокурора Республики Казахстан от 20 февраля 2015 года № 36).

В соответствии с пунктом 3 статьи 32 Трудового Кодекса Республики Казахстан при поступлении на гражданскую службу, **на работу в субъекты квазигосударственного сектора** лицо представляет **справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления.**

В этой связи, Университет обратился в Управление Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан по Актыобинской области (далее - Управление) за разъяснением норм и требований действующего трудового законодательства в части предоставления вышеуказанных справок (исх.№ 13/8-21-1337 от 20.04.2021 г.).

Исходя из ответа Управления следует, что в соответствии с пунктом 87 «Правил ведения и использования специальных учетов лиц, совершивших уголовные правонарушения, привлекаемых к уголовной ответственности, лиц, привлеченных к уголовной ответственности за совершение уголовного правонарушения и дактилоскопического учета задержанных, содержащихся под стражей и осужденных лиц», утвержденных приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 27.02.2018г. №29 (далее – Правила), **запросы граждан, а также учреждений и организаций, не уполномоченных на осуществление проверочных мероприятий, оформленные на бланках требований, проверке не**

подлежат и возвращаются инициаторам без исполнения, с разъяснением причин отказа в исполнении и порядка обращения к учетам.

Университет не уполномочено на осуществление проверочных мероприятий.

В этой связи, предоставление Управлением доступа к персональным данным не допустимо.

Наряду с этим, согласно последнему письму с Агентства РК по противодействию коррупции, в рамках исполнения п.126 Общенационального плана мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Республики Казахстан от 01 сентября 2020 года (проведение анализа соблюдения законодательного требования, пожизненно запрещающего работать на госслужбе или в квазигоссекторе лицам, уличенным в коррупции) необходимо осуществлять проверку посредством ИС «Специальные учеты».

Кроме того, Управлением рекомендовано Университету на законодательном уровне получить полномочия на проверочные мероприятия граждан, а также обратиться в курирующее его министерство для получения последним сведений Комитета в соответствии с пунктами 84 и 85 указанных выше Правил.

На основании данной рекомендации Университет обратился в Министерство здравоохранения Республики Казахстан об оказании содействия в предоставлении доступа к ИС «Специальные учеты» для проведения проверочных мероприятий в отношении действующих работников и лиц, поступающих на работу, предусмотренных требованиями пункта 3 статьи 32 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

**Коррупционные риски:** Наличие излишних административных барьеров – установление требований, выполнение которых необходимо для реализации физическими лицами своих прав, из которых вытекают полномочия должностных лиц отказать в реализации права, выразившиеся возложение на физических лиц обязанности представлять документы в виде справки с органов правовой статистики и специальных учетов прокуратуры о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления. Поскольку, прямое обращение претендентом/кандидатом на трудоустройство в органы правовой статистики и специальных учетов прокуратуры занимает рассмотрение его обращение до 15 рабочих дней (*статья 76 Административно-процедурно-процессуальный кодекс РК*), что в конечном итоге приводит к нарушению реализации субъективных прав путем создания искусственной волокиты и препятствует своевременной реализации бизнес-процесса Университета по заполняемости кадровой нуждаемости.

#### **Рекомендация № 2:**

Повторно обратиться в Министерство здравоохранения Республики Казахстан о предоставлении доступа Университету к информационной системе «Специальные учеты» для проведения проверочных мероприятий в отношении действующих работников и лиц, поступающих на работу, предусмотренных требованиями пункта 3 статьи 32 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

### **Отраслевая правовая база:**

Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», приказ Министра здравоохранения РК от 21 декабря 2020 года №КРДСМ-304/2020 «Об утверждении положений о клинической базе, клинике организации образования в области здравоохранения, университетской больнице, базе резидентуры, интегрированном академическом медицинском центре и требований, предъявляемых к ним», приказ Министра здравоохранения РК от 21 декабря 2020 года №КРДСМ-305/2020 «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализации в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения».

В целях организации клинической работы ППС клинических кафедр Университета в п.6.2.4. Положения об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета (*протокол №11 от 7 апреля 2022 года*) предусмотрена надбавка за клиническую нагрузку в размере 30% от должностного оклада. Оплата осуществляется согласно предоставленных табелей с печатью, росписью руководителя клинической базы и списком больных.

Однако, отсутствует нормативный правовой акт, регламентирующий порядок выполнения (*учет нормы времени: консультации пациентов; консультация особой категории пациентов (реанимационные, беременные/родильницы в критическом состоянии и т.п.); проведение общих обходов; рецензирование историй умерших больных/случаев; разбор жалоб, участие в работе комиссий; участие в консилиумах; проведение операций – время продолжительности операции; urgentные вызовы – продолжительность вызова*) и оплаты за клиническую нагрузку.

**Коррупционные риски:** нормативный пробел, т.е. отсутствие правового регулирования того или иного вопроса в правовом акте или внутреннем документе, выразившиеся не конкретизации процессуального порядка обеспечивающий влияние работников ППС и Университета на ход проведения административной процедуры в части выполнения и оплаты за клиническую нагрузку ППС клинических кафедр медицинских ВУЗов, что в конечном итоге работники ППС получают необоснованно завышенную сумму в виде надбавку за клиническую нагрузку в размере 30% и приводит неэффективному расходованию денежных средств Университета по признаку «сговора» между работниками ППС и сторонним лечебным учреждением с целью извлечения незаконной выгоды.

### **Рекомендация № 3:**

Внести предложение в Министерство здравоохранения Республики Казахстан по разработке нормативного правового документа регламентирующий четкий порядок (*алгоритм*) выполнения и оплаты за клиническую нагрузку либо утверждение внутреннего документа с вынесением на рассмотрения Правления.

**Отраслевая правовая база:**

Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», Положение о клинической базе и требования, предъявляемая к ней утвержденного приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № КР ДСМ-304/2020.

К клиническим базам организаций образования в области здравоохранения предъявляются следующие требования:

- 1) наличие аккредитации на соответствие оказываемых медицинских услуг установленным требованиям и стандартам в области здравоохранения;
- 2) наличие аккредитации на соответствие требованиям, предъявляемым к клиническим базам.

На сегодняшний день наличие аккредитации на соответствие оказываемых медицинских услуг, установленным требованиям и стандартам в области здравоохранения по месту дислокации Университета на территории города Актобе Актюбинской области имеют клиники, подведомственные Управлению здравоохранения Актюбинской области – Больница скорой медицинской помощи, Центр охраны материнства и ребенка, Областная детская стоматологическая поликлиника.

Однако, для реализации образовательной программы по специальности «Стоматология» вышеперечисленные подведомственные Управлению здравоохранения Актюбинской области клиники недостаточны с учетом количества обучающихся.

В связи со сложившейся производственной необходимостью возникает потребность в совместной деятельности с частными стоматологическими клиниками.

Вместе с тем, в соответствии с требованиями Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» и Правил выбора поставщика медицинских услуг ФСМС, аккредитованные медицинские организации имеют преимущественное право в получении государственного заказа на оказание услуг в рамках гарантированного объема медицинской помощи, в том числе в системе социального медицинского страхования.

Следует отметить, что большинство частных стоматологических клиник ориентированы на оказание стоматологической помощи на платной основе вне рамок гарантированного объема медицинской помощи, не требующих наличие аккредитации на соответствие оказываемых медицинских услуг, установленным требованиям и стандартам в области здравоохранения и наличие аккредитации на соответствие требованиям, предъявляемым к клиническим базам.

**Коррупционные риски:** нормативный пробел, т.е. отсутствие правового регулирования того или иного вопроса в правовом акте, выразившиеся не конкретизации процессуального порядка обеспечивающий влияние работников ППС и Университета на ход проведения административной процедуры в части предъявления требований к клиническим базам образовательной программы по специальности «Стоматология», так как подведомственные Управлению здравоохранения Актюбинской области клиники недостаточны с учетом количества обучающихся.



Таким образом, в настоящий момент практически у всех частных стоматологических клиник отсутствуют подтверждающие документы о прохождении аккредитации на соответствие оказываемых медицинских услуг установленным требованиям и стандартам в области здравоохранения, а также на соответствие требованиям, предъявляемым к клиническим базам, последствия – отсутствия до настоящего времени договоров с частными клиниками стоматологии о совместной деятельности, что в конечном итоге ставит под угрозу обучения обучающихся касательно образовательной программы по специальности «Стоматология» и работники Университета находясь в указанных частных клиниках фактически отсутствовали на рабочем месте, при этом получая заработную плату в полном объеме.

#### **Рекомендация № 4:**

Обратиться повторно с предложением в Министерство здравоохранения Республики Казахстан об оказании содействия в разрешении ситуации путем внесения дополнения в подпункты 1) и 2) пункта 5 Главы 3 Положения о клинической базе и дополнить следующим текстом «за исключением деятельности по реализации образовательной программы по специальности «Стоматология», либо установить другие требования».

#### **Отраслевая правовая база:**

Трудовой кодекс РК, Правила о порядке и условиях возмещения командировочных расходов работникам и членам органа управления (утверждено решением Правления Университета протокол № 22 от 27 июля 2021 года).

Согласно подпункта 5.5.2 пункта 5.5 Правил о порядке и условиях возмещения командировочных расходов работникам и членам органа управления (утверждено решением Правления Университета протокол № 22 от 27 июля 2021 года) размеры расходов по найму жилого помещения, возмещаются расходы (кроме случая, когда командируемому предоставляется бесплатное жилое помещение), не более следующих пределов:

	<b>Расходы по найму жилого помещения на территории Республики Казахстан (в сутки на одного человека)</b>	
<b>Место пребывания</b>	Руководство, члены органа управления, руководитель Службы внутреннего аудита и аудиторы Службы внутреннего аудита, корпоративный секретарь акционерного общества (совета директоров), главный бухгалтер, руководитель департамента экономики и планирования	Все прочие работники

в городах Нур-Султан, Алматы, Шымкент, Атырау, Актау и Байконыр	10 (десять) МРП	7 (семь) МРП
в областных центрах и городах областного значения	7 (семь) МРП	6 (шесть) МРП
в районных центрах, городах районного значения и поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области	5 (пять) МРП	4 (четыре) МРП
в сельских округах	3 (три) МРП	2 (два) МРП
За пределами Республики Казахстан (иностранное государство)	Согласно утвержденным нормам постановления Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года № 256.	

Указанные расходы по найму жилья фактически не соответствуют принципам, критериям «справедливости», фактически являются дискриминацией по должностному положению.

Так, согласно пункта 2 статьи 6 Трудового кодекса РК никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам.

**Коррупционный риск:** Исходя из вышеуказанных формулировок внутреннего акта в сравнении с пунктом 2 статьи 6 Трудового кодекса РК возникает коррупциогенный фактор в виде фактического неограниченного дискреционного полномочия руководства Университета в виде оказания неправомерного предпочтения «отдельным» (*руководитель Службы внутреннего аудита и аудиторы Службы внутреннего аудита, корпоративный секретарь акционерного общества (совета директоров), главный бухгалтер, руководитель департамента экономики и планирования*) должностным лицам по оплате расходов по найму жилья в сравнении «всеми прочими работниками».

Исходя из вышеуказанных формулировок внутреннего акта в сравнении с пунктом 2 статьи 6 Трудового кодекса РК возникает коррупциогенный фактор в виде фактического неограниченного дискреционного полномочия руководства Университета в виде оказания неправомерного предпочтения «отдельным» (*руководитель Службы внутреннего аудита и аудиторы Службы внутреннего аудита, корпоративный секретарь акционерного общества (совета директоров), главный бухгалтер, руководитель департамента экономики и*

планирования) должностным лицам по оплате расходов по найму жилья в сравнении «всеми прочими работниками».

Также, согласно абзаца б) подпункта 3) пункта 5.5.3.1 Правил о порядке и условиях возмещения командировочных расходов работникам и членам органа управления (*утверждено решением Правления Университета протокол № 22 от 27 июля 2021 года*) следует, что по проезду к месту командирования и обратно к месту постоянной работы (кроме случаев, когда администрацией предоставляются соответствующие средства передвижения) возмещаются фактически произведенные расходы на основании предъявленных проездных документов, но не более следующих пределов воздушным транспортом - по следующим нормам остальным категориям работников - по решению руководства, по тарифу эконом-класса.

**Коррупционный риск:** Данная норма также считаем является коррупциогенный фактор в виде фактического неограниченного дискреционного полномочия руководства Университета в виде оказания неправомерного субъективного предпочтения отдельно взятого работника/взятых работников по-своему «личному» выбору.

**Рекомендация № 5.**

Внести изменения в подпункт 5.5.2 пункта 5.5 и абзац б) подпункта 3) пункта 5.5.3.1 Правил о порядке и условиях возмещения командировочных расходов работникам и членам органа управления (*утверждено решением Правления Университета протокол № 22 от 27 июля 2021 года*) путем применения единого тарифа по найму жилья для всех категорий работников, что соответствовало бы требованиям пункта 2 статьи 6 Трудового кодекса РК в части исключения дискриминации.

**1.4. При организации и проведения закупа лекарственных средств, медицинских изделий в рамках ГОБМП, в том числе о приемке товаров, работ и услуг.**

**Отраслевая правовая база:**

Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 октября 2009 года № 1729 «Об утверждении Правил организации и проведения закупа лекарственных средств и медицинских изделий, фармацевтических услуг» (действовал до 04.06.2022 года).

Постановление Правительства Республики Казахстан от 4 июня 2021 года № 375 «Об утверждении Правил организации и проведения закупа лекарственных средств, медицинских изделий и специализированных лечебных продуктов в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования, фармацевтических услуг и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан».

**Коррупционные риски:**

В соответствии с вышеуказанными нормативно-правовыми актами, при приеме бумажных тендерных заявок от потенциальных поставщиков в конвертах

по закупу лекарственных средств и медицинских изделий в рамках ГОБМП и ОСМС, имеются возможные коррупционные риски, а именно:

- возможность внесения дополнений и изменений в бумажные тендерные заявки после проведения процедуры вскрытия;
- возможность регистрации тендерных заявок после истечения установленного срока их приема;
- отсутствие возможности других потенциальных поставщиков в изучении тендерных заявок своих оппонентов на предмет их соответствия конкурсной документации.

В связи с внесением изменений и дополнений в Постановление Правительства Республики Казахстан от 04 июня 2021 года № 375 «Об утверждении Правил организации и проведения закупа лекарственных средств, медицинских изделий и специализированных лечебных продуктов в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования, фармацевтических услуг и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан» в части проведения конкурсных процедур посредством веб-портала закупа лекарственных средств и медицинских изделий вышеуказанные коррупционные риски исключены из данных Правил.

При приемке товаров, работ и услуг коррупционные риски отсутствуют, так как данные процедуры регулируются приказом исполняющей обязанности Председателя Правления-Ректора от 01 апреля 2022 года № 13/2-18-223-Н/К «О комиссии по приемки товаров, работ и услуг в Университете».

**1.5. При установление испытательного срока при приеме на работу согласно Коллективного договора и Положения об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета.**

**Отраслевая правовая база:**

Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (Трудовой кодекс).

Коллективный договор между работодателем и работниками Университета на 2020-2023 годы принятый на конференции трудового коллектива Университета от 10 марта 2020 года.

Положение об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета (издание шестое), утвержденное решением Правления от 07 апреля 2022 года протоколом №11.

**Коррупционные риски:**

Согласно подпункта 5.2 пункта 5 Положения об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета одной из обязательных составляющих при приеме

на работу является установление испытательного срока руководителем структурного подразделения.

Однако согласно п.9 ст.23 Трудового Кодекса РК, только работодатель имеет право устанавливать работнику испытательный срок.

Коррупционные риски: нормативный пробел в части наделения руководителей структурных подразделений устанавливать испытательный срок, на вновь принятых работников.

Таким образом, руководители структурных подразделений фактически незаконно наделены полномочиями по отношению к вновь принятым работникам, что может привести к коррупционным рискам при принятии решения в трудоустройстве работника.

Данная возможность обусловлена неопределенным сроком по установлению испытательного периода, в то же время, отсутствием установленных рамок наделяет руководителя структурного подразделения фактически дискреционными полномочиями по отношению к вновь принятым работникам, с возможностью внесения изменения периода испытательного срока (увеличивать и уменьшать).

Кроме того, существует коррупционные риски при премировании работников по итогам работ на конец года, и(или) ко дню медицинского работника. Согласно подпункту 8.4 пункта 8 (абзац 2) Положения об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета, к премированию подлежат все работники, за исключением: работников, находящихся на испытательном сроке. На усмотрение руководителя структурного подразделения испытательный срок может быть пересмотрен в пользу или против вновь принятого работника.

#### **Рекомендация № 6:**

Внести соответствующие изменения (исключить пункт 5.2) в Положение об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета, по вопросу касательно установления по решению руководителя структурного подразделения испытательного срока.

#### **1.6. При оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета.**

##### **Отраслевая правовая база:**

Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, Коллективный договор и Положение об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета.

##### **Коррупционные риски:**

В соответствии Коллективного договора и Положения об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета в обязательства работодателя входят:

В целях социальной, материальной поддержки, в том числе компенсации морального вреда Работников, утративших трудоспособность в результате несчастного случая на производстве и/или профессионального заболевания, членов семьи погибших на производстве Работников Работодатель производит дополнительные выплаты в следующих размерах:

1) членам семьи Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере до 50 МРП с учетом всех налогов и сборов, предусмотренных законодательством РК, с учетом степени вины в несчастном случае пострадавшего, разделенной на всех членов семьи. Размер выплаты каждому члену семьи определяется специально созданной комиссией.

2) Работникам, утратившим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (трудовое увечье), профессионального заболевания, которым по результатам медицинского освидетельствования в результате трудового увечья, профессионального заболевания первично установлена первая группа инвалидности производятся выплаты в размере до 50 МРП с учетом всех налогов и сборов, предусмотренных законодательством РК и с учетом степени вины в несчастном случае пострадавшего.

3) длительно болеющим (более двух месяцев) работникам, которые нуждаются в реабилитации оказывать материальную (благотворительную) помощь от 20 до 50 МРП при наличии личного заявлений и медицинского заключения.

4) Работодателем предоставляется для социальной поддержки работников в следующих случаях оказывать материальную (благотворительную) помощь:

а) в размере до 50 МРП на погребение и организацию похорон работников погибшие во время трудовой деятельности, так и за пределами работы.

б) в размере до 50 МРП на погребение и организацию похорон близких родственников работника.

Данные обстоятельства наделяет руководителя Университета принимать решение по самостоятельному установлению размеров выплат на каждого работника индивидуально, что приводит к коррупционным рискам и дискредитации работников при принятии решении по установлению вышеуказанных выплат.

#### **Рекомендация № 7:**

В Коллективном договоре и Положение об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета установить конкретные размеры социальных выплат соразмерно всем работникам Университета.

## **II. Коррупционные риски в организационно – управленческой деятельности ЗКМУ.**

### **2.1. Кадровая политика (управление персоналом), в том числе текучесть кадров:**

#### **Отраслевая правовая база:**

Трудовой кодекс РК, Положение о дисциплинарной комиссии Университета (утверждено приказом Председателя Правления – Ректора № 13/2-18-692-О/Д от 26 ноября 2021 года), Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета (утверждено решением Совета директоров Университета от 23 декабря 2020 года протокол № 10), Положение о департаменте управления человеческими ресурсами (утверждено Председателем Правления – Ректора от 25 октября 2019 года), Положение об отделе по учету кадров (утверждено Председателем Правления – Ректора от 25 октября 2019 года), Положение об отделе развития персонала (утверждено Председателем Правления – Ректора от 25 октября 2019 года), Положение о квалификационных требованиях к должностям педагогических работников и приравненных к ним лиц Университета (утверждено решением Правления Университета от 3 октября 2019 года протокол № 5), Правила внутреннего трудового распорядка Университета (утверждено решением Правления Университета от 15 ноября 2019 года протокол № 8), Кодекс деловой этики Университета (утвержден Советом директоров от 15 января 2020 года протокол № 1), Положение о кадровой политике Университета (утверждено решением Правления Университета от 20 сентября 2019 года протокол № 4), Положение о ведении документации по кадровому делопроизводству (утверждено решением Правления Университета от 27 марта 2020 года протокол № 9), Положение о кадровом резерве Университета (утверждено решением Правления Университета от 15 ноября 2019 года протокол № 8), Правила о конкурсном замещении вакантных должностей руководителей медицинских клиник/центров, структурных подразделений Университета (утвержденная решением Правления Университета от 3 октября 2019 года протокол №5), Положение об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и иных социальных выплатах для работников Университета (утверждено решением Правления Университета от 7 апреля 2022 года протокол № 11), Правила о порядке и условиях возмещения командировочных расходов (утверждена решением Правления Университета от 27 июля 2021 года протокол № 22), Положения об этической комиссии (утверждено Председателем Правления – Ректором от 10 февраля 2020 года), Процедура «Кадровое делопроизводство: оформление на работу» (утверждена Решением Правления №9 от 27 марта 2020 года), Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

В организационно – управленческой деятельности Университета антикоррупционному анализу за 2020 и 2021 года проанализировано Управление персоналом, в том числе сменяемость кадров.

Согласно утверждённой Организационной структуры Университета (утверждена решением Совета директоров от 28 августа 2020 года, протокол

№6. С вводом в действие с 01 сентября 2020 года) штатная численность работников на 2020 год составляет 2304 штатных единиц, в том числе:

- профессорско-преподавательский состав в количестве 679,50 штатных единиц;
- учебно-вспомогательный персонал в количестве 188,25 штатных единиц;
- административно-управленческий персонал в количестве 109,5 штатных единиц;
- обслуживающий и прочий персонал в количестве 407,5 штатных единиц;
- штатное расписание Клиник университета составляет 919,25 штатных единиц (Медицинский центр – 766,25 шт.ед., Клиника семейной медицины – 139,5 шт.ед., Стоматологическая клиника – 13,5 шт.ед.).

Согласно утверждённой Организационной структуры Университета (утверждена решением Совета директоров от 24 сентября 2021 года, протокол №8. С вводом в действие с 01 сентября 2021 года) штатная численность работников на 2021 год составляет 2304 штатных единиц, в том числе:

- профессорско-преподавательский состав в количестве 727,75 штатных единиц;
- учебно-вспомогательный персонал в количестве 155,5 штатных единиц;
- административно-управленческий персонал в количестве 105,5 штатных единиц;
- обслуживающий и прочий персонал в количестве 393 штатных единиц;
- штатное расписание Клиник университета составляет 922,25 штатных единиц (Медицинский центр – 766,25 шт.ед., Клиника семейной медицины – 141,5 шт.ед., Стоматологическая клиника – 14,5 шт.ед.).

#### **Укомплектованность кадров.**

- по итогам 2020 года по факту составила 90,2% (1761 чел. занимают 2078,25 штатных единиц). Количество свободных вакансий составила 9,85% (226 шт.ед.). В сравнении с прошлым годом укомплектованность кадрами практически осталась без изменений (2019г. – 89,5%, 2018г. – 93,1%);

- по итогам 2021 года по факту составила 86,2 % (1826 чел. занимают 1987,25 штатных единиц). Количество свободных вакансий составила 13,7% (316,75 шт.ед.). В сравнении с прошлыми годами наблюдается увеличение на 3,9 % (2020г. – 9,7% (226 штатных единиц\*100/2304), 2019 г. – 8,7% (209,5 штатных единиц\*100/2392).

#### **Касательно текучести кадров.**

Текучесть кадров по всем категориям работников:

- за 2020 год составил 15,6% (298 уволенных работников \*100 / 1905 среднесписочная численность работников за рассматриваемый период). Данный индикатор в сравнении с прошлым годом остается стабильным (2019 г. – 15,3%, 295 уволенных работников). Однако в сравнении с предыдущими годами наблюдается улучшение данного индикатора (2018 г. – 18,1%, 350 уволенных работников; 2017 г. – 21,0%, 398 уволенных работников).

- за 2021 год составил 15,4 % (288 уволенных работников \*100 / 1860 среднесписочная численность работников за рассматриваемый период).



Данный индикатор в сравнении с прошлым годом остается стабильным (2020 г. – 15,6 % (298 уволенных), 2019 г. – 15,3% (295 уволенных). Однако в сравнении с предыдущими годами наблюдается улучшение данного индикатора (2018 г. – 18,1%, 350 уволенных работников; 2017 г. – 21,0%, 398 уволенных работников).

Наибольшая текучесть наблюдается у медицинского персонала (*медсестра, санитарки*), обслуживающего и прочего персонала (*специалисты, уборщики, плотники, сантехники и др.*) причинами которого является: переход на более высокооплачиваемую работу, смена места жительства, состояние здоровья, выход на пенсию, по собственному желанию и т.д.

Также текучесть наблюдается у профессорско-преподавательского состава в июле-сентябре месяце в связи со спецификой деятельности (утверждение педагогической нагрузки, поступление в магистратуру и докторантуру).

В основном причиной расторжения трудового договора является по соглашению сторон (*по инициативе работников*).

Наличие коррупционных рисков при принятии кадровых решений и жалоб по кадровым вопросам за анализируемый период не выявлено.

**Урегулированность вопросов порядка отбора и назначения на должность:**

В Университете сформирована кадровая автономия, регламентированная Положением о кадровой политике Университета (*утверждено решением Правления Университета от 20 сентября 2019 года протокол № 4*), на основе которой отработаны следующие процедуры найма (*поиск, подбор и прием новых работников, отбор и назначения на вакантные должности*), увольнения и продвижения академического, административного и иного персонала, установление квалификационных требований к ним, определение должностных инструкций и полномочий всего персонала.

В Университете осуществляются следующие формы приема на работу:

1. По конкурсной процедуре с последующим заключением трудового договора;
2. По трудовому договору.

Избранию по проведению процедуры конкурса с последующим заключением трудового договора подлежат лица, претендующие на руководящие должности (*руководители Медицинских Центров/клиник, структурных подразделений*) и должности профессорско-преподавательского состава и научных работников, соответствующие квалификационным требованиям, предъявляемых к ним.

Так, в Университете Приказом Председателя Правления-Ректора (*№13/2-18-500 от 04 ноября 2019 года*) «О создании конкурсной комиссии» создана Конкурсная комиссия по замещению вакантных должностей.

Прием на работу медицинских работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется путем собеседования (*с обязательным заполнением листа собеседования*) и подачи заявления на имя Председателя Правления-Ректора.

Все работники, вновь принимаемые в Университет, проходят процедуру введения в должность (*ознакомление с новым рабочим местом, должностными*

обязанностями, графиком работы, внутренними нормативными документами и др.).

При анализе урегулированности вопросов порядка отбора и назначения на должность коррупционных рисков не установлено.

**Назначение на должность без проведения конкурсного отбора:**

Процедура конкурса на замещение вакантных должностей проводится на основе анализа представленных документов кандидатов, собеседования и соответствия их квалификационным требованиям. Конкурс состоит из трех этапов: рассмотрение заявок кандидатов на замещение вакантных должностей; проведение собеседования с кандидатами на замещение вакантной должности; подведение итогов конкурса.

Так, за анализируемый период (2020-2021гг) рабочей группой установлено о проведении конкурсной процедуры на 32 вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников и 35 вакантных должностей руководителей структурных подразделений.

При анализе назначения на должность по процедуре конкурсного отбора коррупционных рисков не установлено.

**Формальное проведение конкурсного отбора, принятие на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям:**

Все конкурсные процедуры и процедуры приёма на работу за анализируемый период проводились согласно установленных процедур по внутренним актам. За исключением одного случая приема на работу лица, не соответствующего квалификационным требованиям (Беккужина Дана Анесовна 24 сентября 2021 года принята на должность врача для обеспечения организационно-методической работы без соответствующей переподготовки по специальности «Менеджмент здравоохранения», приказ и.о. Председателя Правления-Ректора Н. Мусина №13/2-21/1-1584-ж/к от 24 сентября 2021 года).

Однако, указанный работник спустя 24 календарных дня со дня приема на работу, т.е. 16 октября 2021 года уволена по собственному желанию (Приказ и.о. Председателя Правления-Ректора Н. Мусина №13/2-21/2-336-ж/к от 08 октября 2021 года).

Фактов формального проведения конкурсного отбора, а также других фактов принятия на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям не установлено.

**Не размещение, несвоевременное и/или неполное размещение информации о наличии вакансии, квалификационных требований, перечне необходимых документов, лицах, допущенных к различным этапам отбора:**

При наличии вакантных должностей Университет размещает объявление о об открытых вакансиях на официальном сайте <https://zkgmu.kz> и официальном сайте электронной биржи труда <https://www.enbek.kz>

Конкурс на замещение вакантных должностей руководителей структурных подразделений, профессорско-преподавательского состава и научных работников проводится при наличии вакантной должности. В случае наличия вакантных должностей Университет размещает объявление о проведении конкурса на официальном сайте <https://zkgmu.kz> и официальном сайте электронной биржи труда <https://www.enbek.kz>

Объявления об открытых вакансиях и проведении конкурса содержат следующие сведения: *наименование вакантной должности структурного подразделения; наименование организации с указанием местонахождения, почтового адреса, телефона; дату начала и окончания приема документов; размер должностного оклада; квалификационные требования к участнику конкурса, определяемые квалификационными требованиями к вакантной должности.*

В ходе анализа установлено, что объявления о наличии вакансии, квалификационных требований и перечне необходимых документов размещаются своевременно и отражают всю необходимую информацию.

**Отсутствие сроков проведения этапов отбора (размещение объявления о вакансии, прием документов, собеседования, тестирования и т.д.):**

В Правилах о конкурсном замещении вакантных должностей руководителей медицинских клиник/центров, структурных подразделений Университета (*утверждено решением Правления Университета от 3 октября 2019 года протокол №5*) отражены сроки проведения этапов отбора документов собеседования, а именно документы на участие в конкурсе принимаются в течение 15 календарных дней со дня опубликования объявления.

**Коррупционный риск:**

В Правилах о конкурсном замещении вакантных должностей руководителей медицинских клиник/центров, структурных подразделений Университета (*утверждено решением Правления Университета от 3 октября 2019 года протокол №5*) отсутствует четкий регламент, касательно требования к срокам размещения объявления о вакансии со дня их образования. Данный риск может привести к коррупционному проявлению в виде ожидания и подготовки освободившихся вакантных должностей так называемому «своему удобному человеку/претенденту» в виде лоббирования «его» интересов со стороны руководства Университета.

**Рекомендации № 8:**

Внесении дополнения в Правила о конкурсном замещении вакантных должностей руководителей медицинских клиник/центров, структурных подразделений Университета (*утверждено решением Правления Университета от 3 октября 2019 года протокол №5*) пунктом 2.4. «Конкурс на замещение вакантных должностей руководителей медицинских клиник/центров, структурных подразделений должен быть проведен не позднее 5 (пяти) рабочих дней с момента образования вакантной должности».

**Дисциплинарная практика**

*Дисциплинарные взыскания*

За 2020 год в Университете за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей к дисциплинарной ответственности привлечено 15 работников, из них 7 замечаний и 9 выговоров. Досрочно снято 4 взыскания.

За 2021 год в Университете за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей к дисциплинарной ответственности привлечено 21 работник, из них 6 замечаний, 14 выговоров и 1 строгий выговор. Досрочно снято 7

взысканий.

Вместе с тем, анализ привлечения работников к дисциплинарной ответственности показал, что в Университете имеется практика досрочного снятия дисциплинарных взысканий со сроком от 1,5 (полтора) до 3 (трех) месяцев, в том числе перед праздничными датами. Так, за анализируемый период 30,5 % наложенных взысканий были сняты досрочно.

Вместе с тем, досрочное снятие дисциплинарных взысканий создает условия для формального их применения, более того при данных обстоятельствах цели дисциплинарного взыскания в воспитании лица, совершившего проступок в духе надлежащего исполнения своих должностных обязанностей, а также предупреждения совершения новых проступков не достигаются, что в свою очередь нивелирует профилактическую цель наказания.

В связи с чем, в целях повышения исполнительской дисциплины, осознания меры ответственности, рекомендуется практику досрочного снятия дисциплинарных взысканий применять только в исключительных случаях (в иницируемых документах (ходатайствах, служебных записках и др.) подробно указывать образцовое выполнение должностных обязанностей, личного вклада в развитии Университета, достижения работника определенных показателей и критерий по своей непосредственной работе.

№	Номер и дата приказа о наложении дис. взыскания	ФИО работника на которого наложено дис.взыскание, и его должность	Вид дисциплинарного взыскания	Досрочное снятие дис.взыскания		
				Номер и дата приказа о досрочном снятии дис. взыскания	Основания послужившие к досрочному снятию дис.взыскания	ФИО и должность лица, обратившего с вопросом о досрочном снятии взыскания
1.	13/2-22/3-2-К 03.04.2020	Смыковская Ирина Андреевна – врач общей практики ксм	замечание	13/2-22/3-6-К 11.06.2020	за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, а также образцовое выполнение работы в карантинном стационаре в составе бригады задействованных в работе с КВИ	главный врач клиники семейной медицины А.М.Латыпова
2.	13/2-22/3-2-К 03.04.2020	Сафарова Наиля Наильевна - медсестра общей практики ксм	замечание			
3.	13/2-22/3-7-К 23.09.2020	Нечитайло Ирина Александровна-врач общей практики ксм	замечание	13/2-22/3-12-К 21.12.2020	за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, а также	
4.	13/2-22/3-7-К 23.09.2020	Есенгалиева Иняз Муратовна-врач общей практики ксм	замечание			

					своевременным выполнением поставленных задач и соблюдения трудовой дисциплины	
5.	13/2-22/3-2-К 15.02.2021	Жетимеков Еркин Тлешович-руководитель кафедры физического воспитания	замечание	13/2-22/3-6-К 24.05.2021	за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, а также своевременным выполнением поставленных задач и соблюдения трудовой дисциплины	декан факультетов общественного здравоохранения, стоматологии, фармации и сестринского дела Султанова Г.Д.
6.	13/2-22/3-3-К 24.02.2021	Манапқызы Жанар-инспектор отдела кадров (на момент применения дис.взыскания)	Выговор	13/2-22/3-7-К 09.06.2021		руководитель Медицинского центра Ильясов Б.Ш.
7.	13/2-22/3-4-К 22.04.2021	Латыпова Алия Мухтаровна-главный врач клиники семейной медицины	замечание	13/2-22/3-8-К 11.06.2021		проректор по клинической работе, член Правления Мусин Н.М.
8.	13/2-22/3-10-К 15.07.2021	Холодник Светлана Васильевна - лаборант-гистолог патологоанатомического отделения	выговор	13/2-22/3-14-К 08.12.2021		руководитель Медицинского центра Телеуова М.К.
9.	13/2-22/3-11-К 18.08.2021	Издлеуов Сагынтай Аскарлович - руководитель стоматологической клинки	замечание	13/2-22/3-18-К 23.12.2021		и.о. Проректора по клинической работе, члена Правления Сапарбаев С.С. , руководитель Департамента экономики и планирования Беке Е.
10.	13/2-22/3-11-К 18.08.2021	Баймуратова Калжан Бакиевна - главная медицинская сестра Медицинского центра	замечание	13/2-22/3-14-К 08.12.2021		руководитель Медицинского центра Телеуова М.К.
11.	13/2-22/3-11-К 18.08.2021	Сауанова Акмарал Габитовна - руководитель отдела закупок	выговор	13/2-22/3-18-К 23.12.2021		и.о. Проректора по клинической работе, члена Правления Сапарбаев С.С. , руководитель Департамента экономики и планирования Беке Е.

--	--	--	--	--	--

### **Коррупционные риски:**

Коррупционный фактор в виде широты дискреционных полномочий – полномочие руководства Университета, из содержания которого невозможно определить пределы этого полномочия, выразившиеся неопределенность и отсутствия оснований для принятия должностным лицом решений или выполнения иных административных процедур в виде отсутствия четкого регламента во внутреннем акте Университета, регулирующего порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий, оснований для досрочного снятия работникам ранее наложенных дисциплинарных взысканий создает «благоприятные» условия руководству Университета «избирательность» по принципу «приближенность», где по своему личному субъективному интересу своим «угодным» работникам снимать досрочно дисциплинарных взысканий, «неугодным» работникам – не снимать по различным выдуманым основаниям.

### **Рекомендация № 9:**

Внести изменения и дополнения в действующее Положение о дисциплинарной комиссии Университета (*утвержден приказом Председателя Правления – Ректора № 13/2-18-693-О/Д от 26 ноября 2021 года*), в частности пункт 5.5. касательно четких и аргументированных оснований исключительных случаев - подробно указывать за какие образцовые выполнение должностных обязанностей, личного вклада в развитии Университета, достижения работника определенных показателей и критерий по своей непосредственной работе.

## **2.2. Урегулирование конфликта интересов**

Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

Согласно Закона РК «О противодействии коррупции» конфликт интересов – это противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

Анализ деятельности Университета по управлению персоналом на наличие конфликта интересов показал:

### **Урегулирования конфликта интересов:**

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и не

полнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) не выявлено.

Вместе с тем, имеется факт аффилированности между супругом (супругой), а именно руководитель редакционно-издательского центра Оразов С.Д. (принят на работу приказом от 01 января 2005 г.) является супругом Сапаровой А.М., которая занимает должность специалиста данного центра (принята на работу приказом от 16 января 2012 г.).

- аффилированность принятых на работу сотрудников с руководством Университета отсутствует;

- нарушение принятых антикоррупционных ограничений и запретов, установленных для должностных лиц (члены Правления, руководители структурных подразделений) действующим законодательством отсутствуют.

**Коррупционные риски:** конфликт интересов, выразившиеся в наличии факта конфликта интересов у работников Университета при выполнении ими должностных функций.

**Рекомендация №10:**

По данному факту необходимо обратиться к уполномоченному органу за разъяснением о наличии либо отсутствии конфликта интересов между руководителем РИЦ Оразова С.Д. и его супругой Сапаровой А.М., т.е. соблюдении требований работниками и Университетом антикоррупционного законодательства Республики Казахстан.

**2.3. Финансово-хозяйственная деятельность.**

**Закупки товаров, работ и услуг.**

**Отраслевая правовая база:**

Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V ЗРК. «О государственных закупках» и Правила осуществления государственных закупок, утвержденные приказом Министра финансов Республики Казахстан от 11 декабря 2015 года № 648.

**Коррупционные риски:**

15 марта 2021 года между Университетом и Товариществом с ограниченной ответственностью «Эпиграф» был заключен договор о государственных закупках услуг по подключению к электронно-библиотечной системе «Эпиграф» способом из одного источника путем прямого заключения договора на сумму 25 200,00 тыс. тенге с учетом НДС.

18 марта 2021 года на портале государственных закупок Университетом был утвержден акт оказанных услуг за весь период (3 года) на сумму 25 200,00 тыс. тенге и произведена полная оплата.

Согласно технической спецификации и приложения № 1 к Договору, вышеперечисленная услуга должна оказываться в течении 3 (трех) лет со дня подписания договора, то есть по 03 марта 2024 года. Сумма, предусмотренная в договоре, рассчитана на весь период оказания услуг, то есть на 3 (три) года. Также отмечаем тот факт, что согласно пункта 8.1. Договора срок его действия по 31 декабря 2021 года.

Аналогичная ситуация имела место в 2020 году, так между Университетом и поставщиком ССК 07 сентября 2020 года был заключен договор о государственных закупках услуг по установке/настройки программного обеспечения «База анимации» способом из одного источника путем прямого заключения договора на сумму 21 000,00 тыс. тенге с НДС.

15 сентября 2020 года на портале государственных закупок Университетом был утвержден акт оказанных услуг за весь период (3года) на сумму 21 000,00 тыс. тенге и произведена полная оплата.

Согласно технической спецификацией и приложения № 1 к Договору, вышеперечисленная услуга должна оказываться в течении 3 (трех) лет со дня подписания договора, то есть по 07 сентября 2023 года. Сумма, предусмотренная в договоре, рассчитана на весь период оказания услуг, то есть на 3 (три) года. Также отмечаем тот факт, что согласно пункта 8.1. Договора срок его действия по 31 декабря 2020 года.

Таким образом, по вышеуказанным договорам в ходе оказания услуг отсутствует задолженность поставщика перед заказчиком за объем не оказанных услуг и ежемесячный контроль за их оказанием.

На основании вышеизложенного, имеются коррупционные риски, что в случае реорганизации или ликвидации (банкротства) поставщика, Университет может лишиться возможности в получении выше перечисленных услуг в полном объеме, либо в возврате необоснованно оплаченной стоимости за весь период оказания услуг.

#### **Рекомендация № 11:**

При заключении договоров срок действия договора должен соответствовать сроку оказания услуг. Кроме того, при исполнении и оплате услуг, предусмотренных договором руководствоваться условиями технической спецификации и заключенного договора, а также при закупке подобных услуг по доступу к информационным ресурсам, предусмотреть заключения договоров на 1 (один) год и принятие услуг актом производить ежемесячно.

#### **Коррупционные риски:**

В 2021 году при планировании и закупа услуг по техническому обслуживанию медицинского линейного ускорителя «TureBeat» установлено следующие риски:

1. При планировании стоимости технического обслуживания не конкретизированы услуги и работы по техническому обслуживанию и ремонту самого линейного ускорителя «TureBeat» и сопутствующего оборудования, такого как сервер ускорителя, ИБП, чиллер, т.е. какие виды услуг и работ (с заменых запасных частей) будет производиться в самом оборудовании, сервере, ИБП и чиллере, так как выхода из строя одного их сопутствующего оборудования приведет к возможной остановке всего линейного ускорителя.

2. Отсутствуют наименование, количество и цена выполняемых услуг и работ, в том числе запасных частей, подлежащих к замене.



Таким образом, определение стоимости технического обслуживания линейного ускорителя «TrueBeam» без какого-либо обоснования (расчетов) приводит к не обоснованному расходованию средств Университета и соответственно к коррупционным рискам в части завышения ценообразования, а также возможного лоббирования интересов определенного потенциального поставщика.

**Рекомендация № 12:**

1. При планировании приобретения услуг и работ по техническому обслуживанию медицинского оборудования определить наименование, количество и цену оказываемых услуг и выполняемых работ, в том числе запасных частей, подлежащих к замене, т.е. конкретизировать какие виды услуг и работ с заменых запасных частей по ремонту и техническому обслуживанию медицинского оборудования будет производиться и учесть данные требования при разработке технической спецификации.

2. В целях контроля замены Поставщиком запасных частей, в ходе оказания услуг (замены запасных частей) обеспечить сдачу их на склад Университета.

**Коррупционные риски:**

В 2020 году при рассмотрении конкурсов по приобретению, следующих услуг:

- Услуги охраны;
- Технического обслуживанию автоматической пожарной сигнализации;
- Вывоза твердых бытовых отходов;

установлены факты неправомерного допуска конкурсной комиссией потенциальных поставщиков, которые не соответствует к квалификационным требованиям.

Также в 2020 году при рассмотрении конкурсов по приобретению следующих услуг:

- По доступу к Интернету;
- Техническое обслуживание лифтов в подразделениях Университета;
- Приобретение аппарата радиочастотной абляции;

установлено факты неправомерного отклонения конкурсной комиссией потенциальных поставщиков.

Таким образом, при неправомерном допуске или отклонение потенциальных поставщиков имеются коррупционные риски, возможного лоббирования интересов определенного поставщика.

**Рекомендация № 13:**

По фактам неправомерного допуска потенциальных поставщиков к конкурсу или отклонения от участия в конкурсе рассматривать дисциплинарную ответственность членов комиссии.

## **Планирование финансово-хозяйственной деятельности и ее фактически исполнение.**

### **Отраслевая правовая база:**

Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе», Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 14 февраля 2019 года № 14 «Об утверждении Правил разработки, утверждения планов развития контролируемых государством акционерных обществ и товариществ с ограниченной ответственностью, государственных предприятий, мониторинга и оценки их реализации, а также разработки и представления отчетов по их исполнению».

В соответствии с подпунктами 4-1) и 4-2) статьи 13 Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» утверждены Приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан от 14 февраля 2019 года № 14, Правила разработки, утверждения планов развития контролируемых государством акционерных обществ и товариществ с ограниченной ответственностью, государственных предприятий, мониторинга и оценки их реализации, а также разработки и представления отчетов по их исполнению (далее – Правила).

В соответствии с пунктами 9 и 10 главы 2 Правил План развития организации разрабатывается исполнительным органом организации, доверительным управляющим один раз на пятилетний период в соответствии с целями и задачами, изложенными в стратегическом плане государственного органа, программе развития территории и утверждается Советом директоров Университета.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 11 главы 2 Правил План развития организации разрабатывается и утверждается посредством веб-портала реестра в соответствии со структурой, формами, показателями согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 7-1, 7-2, 8, 9, 10, 11, 12 и 13 к настоящим Правилам и включает:

- структуру плана развития/отчета по исполнению плана развития организации;
- паспорт организации;
- корпоративную структуру;
- основные направления деятельности (цели, задачи и ключевые показатели, программа реализации);
- показатели финансово-хозяйственной деятельности (основные показатели финансово-хозяйственной деятельности, доходы, денежные средства, реализация продуктов за счет средств республиканского бюджета и местного бюджета, расходы, инвестиции и приобретение товаров, работ и услуг, приобретение долевых инструментов);
- дополнительные показатели (занимаемая площадь и автотранспорт, структура заимствований, размещение временно свободных денег).

### **Коррупционные риски:**

Университет при формировании Плана развития (ежегодное или полугодовое уточнение) определяет потребность по приобретению товаров, работ и услуг для обеспечения деятельности на основании представленных

заявок от структурных подразделений с приложением коммерческих предложений от потенциальных поставщиков. Однако реальная потребность по приобретению товаров, работ и услуг не определяется четким механизмом, то есть отсутствует нормативно-правовой акт в Университете регулирующий порядок предоставления заявок и взаимодействие структурных подразделений. При предоставлении заявок от структурных подразделений зачастую отсутствуют коммерческие предложения от 3 потенциальных поставщиков (в основном прилагают скриншот с официальных сайтов) в связи с геополитической ситуацией, цены изменяются ежедневно. Зачастую заявки предоставляются с одним коммерческим предложением или не предоставляются вообще. В связи с изменениями цен на ежедневной основе, а также отсутствием коммерческих предложений, возможность проведения анализа цен, указанных в заявке отсутствует.

При разработке и утверждение Плана развития имеются коррупционные риски в части включения в расходы по приобретению товаров, работ и услуг по завышенным ценам, так как инициаторы заявок на приобретение товаров, работ или услуг предоставляют заявки с коммерческими предложениями или вовсе не предоставляют коммерческие предложения.

Заявка с технической спецификацией, предоставленная от инициаторов заявок разрабатываются исключительно под определенного потенциального поставщика.

#### **Рекомендация № 14:**

Разработать механизм в виде нормативно-правового акта (положение, правила или порядок) о рассмотрении и определении потребности по приобретению товаров, работ и услуг. В данном нормативно-правовом акте (положение, правила или порядок) предусмотреть следующее:

- создание комиссии из числа сотрудников Университета для определения и обоснованности в приобретение товаров, работ и услуг;
- ответственному структурному подразделению после подачи заявок проводить работу по размещению информации о планируемой закупке товаров, работ и услуг на интернет-ресурсе Университета о том, что потенциальные поставщики заинтересованных в поставке товаров, работ и услуг, имеют право предоставить коммерческие предложения с технической спецификацией;
- при формировании технической спецификации ответственному структурному подразделению необходимо учитывать параметры и описания на приобретаемые товары, работы и услуги от нескольких потенциальных поставщиков;
- закрепить и установить сроки отдельным структурным подразделением проверку актуальности цен по приобретению товаров, работ и услуг.

**2.4. Заключение договоров государственных закупок товаров, работ и услуг с физическими и юридическими лицами, в том числе гражданско-правового характера.**

#### **Отраслевая правовая база:**

Конституция РК, Гражданский кодекс РК (*Общая и Особенная части*), Закон РК «О государственных закупках» (*от 4 декабря 2015 года № 434-V ЗРК*), Закон РК

«Об акционерных обществах» (от 13 мая 2003 года № 415), Закон РК «О некоммерческих организациях» (от 16 января 2001 года № 415), Правила осуществления государственных закупок (утверждена приказом Министра финансов РК от 11 декабря 2015 года № 648), Нормативное постановление Верховного Суда РК «О применении судами законодательства о государственных закупках» (от 21 апреля 2022 года № 4), Нормативное постановление Верховного Суда РК «О применении законодательства об акционерных обществах» (от 21 апреля 2022 года № 4), Устав Университета (утвержден приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации МФ РК от 7 февраля 2019 года № 161), Положение О Правлении Университета (утверждено решением Совета директоров от 24 октября 2019 года протокол № 6), Положение о юридическом отделе (утверждено Председателем Правления – Ректором от 18 декабря 2019 года), Положение о претензионно-исковой работе в Университете (утверждено решением Правления протокол № 19 от 19 августа 2020 года).

Закуп товаров, работ и услуг для собственных производственных нужд осуществляется исключительно в рамках Закона РК «О государственных закупках» и с применением процедур, регламентированные в Правилах осуществления государственных закупок МФ РК посредством электронного государственного закупа, за исключением закупа товаров, работ и услуг по осуществлению деятельности по развитию науки в соответствии с пунктом 2 статьи 2 Закона РК «О науке» (от 18 февраля 2011 года № 4047-IV) - на правоотношения, урегулированные настоящим Законом, в части проведения научных исследований, осуществляемых из средств грантового, программно-целевого финансирования, финансирования научных организаций, осуществляющих фундаментальные научные исследования, не распространяется действие законодательства Республики Казахстан, устанавливающее требования к порядку осуществления закупок, в том числе государственных.

В 2020 году в суд поданы 47 исков о признании недобросовестным участником государственных закупок и взыскании пени (5 исков удовлетворено, 28 исков отказано за отсутствием негативных последствий, 14 исков отказано в соответствии с пунктом 9-1 Постановления Правительства РК от 20 марта 2020 года № 127 «Об определении специального порядка государственных закупок» - в период пандемии), в добровольном порядке 19 поставщиков оплатили пени на общую сумму 1 475 434, 18 тенге, в судебном порядке с 13 поставщиков взыскано пеня в размере 407 898,45 тенге, в принудительном порядке находится 1 исполнительный документ о взыскании пени на сумму 8 490 900 тенге.

В 2021 года в суд поданы 61 иск о признании недобросовестным участником государственных закупок и взыскании пени (18 исков удовлетворено, 43 исков отказано за отсутствием негативных последствий), в добровольном порядке 35 поставщиков оплатили пени на общую сумму 1 337 264, 16 тенге, в судебном порядке с 9 поставщиков взыскано пеня в размере 2 088 780,78 тенге.

Как указано выше, договора с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями в бумажном виде заключаются исключительно по пункту 2 статьи 2 Закона РК «О науке», а также с физическими лицами гражданского-правового характера по развитию деятельности Университета по направлению

международного сотрудничества и стратегического планирования (оказания услуг нерезидентами – иностранными гражданами) и по иным другим направлениям в силу собственной производственной необходимости.

Так, в 2020 году в бумажном виде договора были заключены:

*С юридическими лицами – 102:*

- обмен лекарственными средствами – 1 договор;
- по осуществлению совместной деятельности с клиническими базами – 3 договора;
- по предоставлению аренды по аутсорсингу – 2 договора;
- по платным медицинским услугам по стерилизации – 3 договора;
- на соисполнения в рамках ГОБМП и ОСМС – 93 договора.

*С физическими лицами – 219:*

- на возмездное оказание услуг – 46 договоров;
- по наставничеству – 166 договоров;
- оказании услуг в рамках государственной экзаменационной комиссии – 2 договора;
- предоставления места в общежитии – 4 договора;
- нотариальные услуги – 1 договор.

В 2021 году в бумажном виде договора были заключены:

*С юридическими лицами – 113:*

- по осуществлению совместной деятельности с клиническими базами – 24 договора;
- по предоставлению аренды, в т.ч. по аутсорсингу – 4 договора;
- по платным медицинским услугам по стерилизации – 2 договора;
- на соисполнения в рамках ГОБМП и ОСМС – 65 договора;
- по науке – 14 договоров;
- дарения – 3 договора;
- по привлечению иностранных студентов – 1 договор.

*С физическими лицами – 278:*

- на возмездное оказание услуг – 27 договоров;
- по наставничеству – 222 договоров;
- по науке – 21 договоров;
- на обучение – 1 договор;
- на образование – 2 договора;
- нотариальные услуги – 1 договор.

В целом, в Университете за анализируемый период фактов оказания неправомерного предпочтения физическим и юридическим лицам, с которыми были заключены договора, в виде не взыскания или уменьшения штрафных санкции либо не применении их, подлежащих взысканию, необоснованный отказ от претензий или судебных разбирательств при нарушении контрагентами договорных обязательств не установлено.

Вместе с тем, следует отметить, что за анализируемый период во всех заключенных договорах отсутствовали антикоррупционные оговорки, тогда как согласно концепции антикоррупционной политики Республики, Казахстан на

2022-2026 годы одним из задач антикоррупционной политики является формирование нетерпимости к коррупции.

**Рекомендация № 15:**

Включить во все заключаемые договора с контрагентами, в том числе гражданско-правового характера антикоррупционные оговорки, направленные на взаимное понимание сторонами недопустимости совершения коррупционных правонарушений и готовности их своевременного предупреждения.

**Коррупционные риски:**

В подпункте 3.4.7 пункта 3.4 Положения о претензионно-исковой работе в Университете (*утверждено решением Правления протокол № 19 от 19 августа 2020 года*) не указано требование, где по судебным актам, которые не вынесены в пользу Университета, о необходимости придерживаться критерия «принципиальность» обжалования вышестоящему суду, вплоть до Верховного Суда РК и Генеральной прокуратуры РК, что является по сути коррупциогенным фактором в виде «избирательности».

**Рекомендация № 16.**

Внести дополнение в подпункт 3.4.7 пункта 3.4 Положения о претензионно-исковой работе в Университете (*утверждено решением Правления протокол № 19 от 19 августа 2020 года*) следующего содержания: «При вынесении судами судебных актов не в пользу Университета обжаловать их в вышестоящие суды (*областной суд, Верховный Суд РК*) и в Генеральную прокуратуру РК».

**2.5. Образовательная деятельность.**

**Проведение анонимного анкетирования обучающихся и ППС Университета по реализации образовательных программ.**

В 2021-2022 учебном году проведено анонимное анкетирование обучающихся и ППС Университета по удовлетворенности реализацией образовательных программ, где удовлетворенность обучающихся соблюдением академической честности составило – 88,3%, удовлетворенность ППС соблюдением академической честности составило – 81,2%. Показатель выше среднего уровня. Однако имеет место быть следующие комментарии обучающихся без указания конкретных фактов:

*Интерны:*

- Меньше коррупции
- Остановить коррупцию
- Коррупцияны жою!

*Общая медицина:*

- Без коррупции

*Общая медицина (иностраные студенты):*

- Освободить университет от коррупции

*Стоматология:*

- коррупцияны азайтуга әрекеттер жасау.

**Коррупционные риски:**

Нарушение академической честности преподавателей в учебном процессе (получение вознаграждения от обучающихся за предоставление экзаменационных ответов, получения положительных оценок, проставление оценок при отсутствии обучающихся на занятии, повышение оценок рубежных контролей и т.д.).

**Рекомендация № 17:**

Рассмотреть и принять к сведению результаты анкетирования обучающихся на заседании Академического совета с дальнейшим обсуждением их на заседаниях кафедр и Совета факультета. Рассмотреть вопрос об исключении из числа экзаменаторов преподавателей, неоднократно указанных в анкетировании, нарушающих принципы академической честности во время проведения экзаменационной сессии и включить данный вопрос в Академическую политику.

**Проведение промежуточного контроля в форме письменного экзамена посредством цифровой образовательной платформы MOODLE.**

**Коррупционные риски включают:**

1. Замена оценок промежуточного контроля (экзамена) с платформы MOODLE в АИС Платонус. Оценки, полученные на экзамене посредством образовательной платформы MOODLE, ППС могут изменять в сторону их повышения при внесении в ведомость АИС Платонус.

2. Низкая безопасность платформы MOODLE при проведении письменного экзамена, где обучающийся заранее в своем профиле закладывает ответы на экзаменационные вопросы и во время экзамена имея доступ к нему, копирует и вставляет заранее подготовленные ответы.

**Рекомендация № 18:**

Осуществлять периодически выборочную проверку (мониторинг) соответствия полученных оценок в платформе MOODLE в ведомостях АИС Платонус.

С целью обеспечения безопасности рассмотреть вопрос включения в План развития университета финансовых средств по закупу нового модуля в АИС Платонус для проведения письменных экзаменов.

**Проведение промежуточного контроля в форме устного экзамена.**

При проведении устного экзамена имеется риск прямого контакта преподавателя с обучающимся, влияние на оценку личного отношения к обучающемуся, необъективное оценивание.

**Рекомендация № 19:**

Предусмотреть приобретение оборудования для видео и аудио фиксации проведения устных экзаменов, разработать механизм участия уполномоченных лиц во время проведения устного экзамена работников структурных подразделений подотчетных проректору по УВР (деканы, ДАР, Академический комитет ОП, Совет по обеспечению качества и др.).

**Штатная нагрузка ППС пенсионного возраста.**

Согласно приказа Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 25 марта 2021 года № 122 «Об определении рекомендуемой педагогической нагрузки и минимальной заработной платы профессорско-

преподавательского состава в организациях высшего и (или) послевузовского образования Министерства образования и науки Республики Казахстан» определяет рекомендуемую педагогическую нагрузку штатного ППС ОВПО, достигшего пенсионного возраста в объеме не более 1 ставки.

Имеется коррупционные риски наличия штатной нагрузки ППС пенсионного возраста более 1 ставки путем лоббирования интересов отдельных ППС пенсионного возраста.

**Рекомендация № 20:**

Руководителям кафедр и Департаментом управления человеческими ресурсами обеспечить кафедры соответствующими кадрами, руководителям структурных подразделений обратить на этот пункт приказа особое внимание при согласовании визы на заявлениях о занимаемой вакансии ППС пенсионного возраста.

**Прием обучающихся в резидентуру.**

Резидентура: Прием документов и проведение вступительных экзаменов осуществляется Университетом. На обучение по государственному образовательному заказу на конкурсной основе зачисляются лица, набравшие наивысшие баллы по вступительному экзамену, но не менее 75 баллов. Зачисление лиц в резидентуру на платной основе осуществляется по итогам вступительного экзамена по профилю образовательных программ и набравших не менее 75 баллов из возможных 100 баллов. Решение о зачислении в резидентуру принимается Правлением Университета.

Вопросы вступительных экзаменов резидентуры разрабатываются самостоятельно кафедрами университета.

**Коррупционные риски:**

Разработка вопросов вступительных экзаменов находятся в компетенции кафедр и имеется риск получения вознаграждения от лиц, претендующих на поступление в резидентуру за предоставление правильных ответов.

**Рекомендация № 21:**

Рекомендовать руководству Университета обратиться в Министерство здравоохранения РК о возможности проведения вступительных экзаменов в резидентуру через независимые центры по аналогии вступительных экзаменов в магистратуры (например, Национальный центр независимой экзаменации и др.).

**Организация и проведение конкурса по утверждению тем научно-технических проектов (НТП)**

**Имеются коррупционные риски:**

- утверждение тем НТП, финансируемых ежегодно университетом одним и тем же исследователям;
- включение в состав конкурсной комиссии участников конкурса;

**Рекомендация № 22:**

Мониторинг уполномоченным лицом (комплаенс-офицер) состава конкурсной комиссии и утвержденных тем НТП за последние 3 года. Ежегодное



обновление состава конкурсной комиссии. При согласовании для утверждения состава конкурсной комиссии проверять отсутствие конфликта интересов.

**Доступ к базам данных работников, технически обслуживающих АИС Платонус во время экзаменационной сессии.**

**Коррупционные риски:**

В АИС Платонус ответственный преподаватель загружает тестовые задания с правильными ответами по дисциплинам посредством своего личного логина. Тестовые вопросы и ответы видны только преподавателю, который осуществляет загрузку тестов, однако специалисты, обеспечивающие техническое сопровождение АИС Платонус (ДЦиАП и Центр тестирования), имеют доступ к следующим функциям цифровой платформы:

- Во время проведения тестирования могут увеличить время тестирования конкретным обучающимся;

- Изменять IP-адрес обучающихся во время тестирования и дать возможность отвечать с любого места вне зала тестирования (через мобильные устройства и т.д.).

**Рекомендация № 23:**

В целях обеспечения безопасности включить в план отдела информационной безопасности проведение мониторинга после каждой промежуточной аттестации обучающихся (смена IP-адресов, увеличение времени сдачи тестирования и др.).

**2.6. Антикоррупционные меры.**

**Отраслевые НПА:**

Закон РК «О противодействии коррупции» (далее - Закон), Приказ 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».

Статьей 22 Закона установлено:

1. Противодействие коррупции в пределах своей компетенции обязаны вести все государственные органы, организации, субъекты квазигосударственного сектора и должностные лица.

1.1. Руководители государственных органов, организаций, субъектов квазигосударственного сектора несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений подчиненными сотрудниками».

Вышеуказанная обязанность налагает на руководство и работников Университета по организацию и проведение работы по реализации мер по противодействию коррупции.

Согласно ст.6 Закона, к данным мерам относятся проведение анализа коррупционных рисков, соблюдение антикоррупционных стандартов и ограничений, предотвращение конфликта интересов и т.д.

В ходе анализа установлен ряд недоработок по реализации отдельных мер предупреждения коррупции.

### **Анализ коррупционных рисков.**

Согласно п.5 ст.8 Закона - государственные органы, организации и субъекты квазигосударственного сектора осуществляют внутренний анализ коррупционных рисков, по результатам которого принимают меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

В 2020-2021 г. данная работа проводится не совсем на достаточном уровне, коррупционные риски не выявлялись.

Так, 25 июля 2020 года Университетом проведена внутренний анализ коррупционных рисков деятельности НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова». Вид анализа: внутренний анализ на предмет выявления коррупционных рисков на основании карты коррупционных рисков «Adal bilim». Период анализа 2019-2020 учебный года по следующим направлениям:

- Коррупционные риски, вытекающие из менеджмента Университета;
- Коррупционные риски, вытекающие из Академической специфики Университета.

По результатам анализа коррупционных рисков не выявлено.

В 2021 году внутренний анализ коррупционных рисков в Университете не проводился.

### **План по противодействию коррупции.**

Одним из способов систематизации реализуемых профилактических мер является составление и утверждение плана по противодействию коррупции. Политикой противодействия коррупции Университета утвержденной решением Правления НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (протокол № 7) от «30» октября 2019 года, не предусмотрено составление плана мероприятий по противодействию коррупции и отчета по их исполнению.

Однако, необходимо указать, что План мероприятий по противодействию коррупции на 2020-2021 годы (*далее - План*) утвержден Приказом ректора ЗКМУ 14 октября 2020 года № 13/2-18-574, где предусмотрено 9 разделов и 36 пунктов, которые исполнены. На 2021-2022 г. (учебный год) Университетом План мероприятий по противодействию коррупции не разработан. Однако, в мае 2022 года разработан и утвержден комплексный план по формированию антикоррупционной культуры и противодействию коррупции на 2022-2023г. Согласно данного плана предусмотрены 17 мероприятий по противодействию коррупции, из которых на данный момент разработана и утверждена инструкция по противодействию коррупции для работников Общества, которая размещена на сайте Университета. Кроме того, проводится внутренний анализ коррупционных рисков в Обществе, согласно Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков и Методической рекомендации.

Отсутствие в Политике противодействия коррупции Университета требования к составлению плана мероприятий по противодействию коррупции и отчета по его исполнению может привести к невозможности осуществления контроля за планированием и проведением соответствующих мероприятий.

### **Определение лиц, ответственных за реализацию мер по противодействию коррупции.**

В связи с внесены поправки в Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции», предусматривающие определение в субъектах квазигосударственного сектора структурных подразделений, исполняющих функции антикоррупционных комплаенс-служб, основной задачей которых является обеспечение соблюдения соответствующей организацией и ее работниками законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции. В этой связи, в соответствии с пунктом 4 главы 2 и пунктом 8 главы 3 Методических рекомендаций по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора утвержденных Председателем Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 30 декабря 2020 года, поручения МЗ РК, а также решения СД от 16 апреля 2021 года в организационную структуру Университета введена новая должность Комплаенс-офицера в количестве 1 шт. ед.).

#### **Рекомендация № 24:**

Согласно Инструкции по исполнению проектов ТБН №4 «Предупреждение и противодействие коррупции», обеспечить ежегодного проведения внутреннего анализа коррупционных рисков в Обществе и аналитическую справку с рекомендациями по устранению выявленных коррупционных рисков разместить на сайте Университета

#### **Рекомендация № 25:**

Внести дополнение в Политику противодействия коррупции Университета утвержденную решением Правления НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (протокол № 7) от «30» октября 2019 года, составление ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции и отчета по их исполнению. Разместить на сайте Университета План мероприятий по противодействию коррупции.

### **2.7. Делопроизводство.**

#### **Отраслевая правовая база:**

Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №703 «Об утверждении Правил документирования, управления документацией и использования систем электронного документооборота в государственных и негосударственных организациях» (далее – *Правила документирования*), а также Правила документирования и управления документацией П ЗКМУ (далее – *П ЗКМУ 05-02*), данный документ утвержден решением Правления ЗКМУ 03 октября 2019 года.

Все работы по организации документооборота в Университете контролирует отдел управления документацией, в подразделениях - руководители подразделений или лица, выполняющие обязанности по ведению делопроизводства (ответственные за делопроизводство в подразделениях Университета).

Документооборот соответствует следующим требованиям:

- целевое движение документов (документы кратчайшим путем попадают к исполнителям, возвратные перемещения документов исключены);
- четкое распределение документов между работниками в соответствии с должностными инструкциями;
- единообразие технологической схемы движения документов и технических операций с ними, однократность каждой операции.

#### **Рассмотрение обращения физических и юридических лиц**

Обращения физических и юридических лиц (предложения, заявления, жалобы, отклики и запросы) учитываются централизованно и регистрируются в день поступления в университет.

Обращения граждан для рассмотрения, которого не требуются получение информации от иных субъектов, должностных лиц либо проверка с выездом на место, рассматриваются в течение пятнадцати календарных дней со дня поступления субъекту, должностному лицу. Для рассмотрения которого требуются получение информации от иных субъектов, должностных лиц либо проверка с выездом на место, рассматриваются и по нему принимается решение в течение тридцати календарных дней со дня поступления субъекту, должностному лицу.

В тех случаях, когда необходимо проведение дополнительного изучения или проверки, срок рассмотрения продлевается не более чем на тридцать календарных дней, о чем сообщается заявителю в течение трех календарных дней со дня продления срока рассмотрения.

Обращения граждан, не относящиеся к Университету, в течении 3 (трех) рабочих дней пересылаются заявителю.

При поступлении документов в производство отдела, специализированный ящик, телефон доверия и по другим источникам обращений и заявлений, информации об известных фактах коррупции, своевременно рассмотреть, контролировать, сформировать и регистрировать.

Форма документооборота ЗКМУ – электронная. В Университете используется специализированная система электронного документооборота и учета «Документолог».

По итогам внутреннего анализа документооборота в Университете коррупционные риски не выявлены.

#### **2.8. Распределение мест для проживания студентов в общежитие.**

<b>Коррупционные риски</b>	<b>Внешние признаки</b>	<b>Объекты мониторинга</b>	<b>Антикоррупционные меры</b>
Непрозрачная процедура заселения студентов в общежитии	1. Отсутствие учета очередности поступления заявлений; 2. Несоблюдение комиссионного принятия решения о предоставлении места в общежитии;	1. Списки обучающихся, проживающих в общежитии в сопоставлении с приказами и договорами о предоставлении места;	1. Определение приоритетных категорий для предоставления места в общежитии и опубликование соответствующего перечня; 2. Определение и опубликование информации

	<p>3. Непрозрачная процедура распределения освободившихся мест в общежитии;</p> <p>4. Недостаточная информированность студентов о возможности получения свободных мест в общежитии;</p>	<p>2. Документы, закрепляющие решение комиссии о предоставлении мест в общежитии студентам (приказы, протоколы заседания комиссии);</p> <p>3. Сайт университета и иные каналы связи с обучающимися (социальные сети, информационные системы и т.д.) на предмет наличия и своевременности размещения объявления о распределении мест в общежитии;</p>	<p>о освобождённых местах в общежитиях;</p> <p>3. Коллегиальное принятие решений о заселении/выселении из общежития;</p> <p>4. Цифровизация процесса приема и обработки заявок от обучающихся.</p>
--	---	--	--

Вышеуказанный коррупционный риск в общежитиях Университета не установлен. Комплекс антикоррупционных мер по предупреждению и противодействию коррупционных рисков соблюдается:

Заселение в общежитиях производится по приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 22 января 2016 года № 66 «Об утверждении Правил распределения мест в общежитиях организаций образования», а также на основании приказа №13/2-18-162-н/к от 09.03.2022 года функционирует комиссия по распределению мест в общежитиях.

Цифровой процесс приема и обработки заявок на заселение в общежитие производится через учебную программу «Платонус».

**И.о. Председателя Правления-Ректора  
НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»**

 **З. Исмагулова**

**Комплаенс-офицер**



**Н. Избасаров**