



Аналитическая справка

**о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков АО
«КазМедТех» за 2024 год**

г. Астана- 2025 год



I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Основание для проведения внутреннего анализа:

Приказ Председателя Правления АО «КазМедТех» (далее – Общество) от 05.06.2025 года №43-НК «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков».

Персональный состав рабочей группы:

Руководитель рабочей группы:

- комплаенс-менеджер Комплаенс-службы Ахметов А.М.

Состав рабочей группы:

- заместитель Председателя Правления Абылайханулы А.;

- директор Департамента финансов Салин А.М.;

- главный менеджер-юрист Департамента административно-правовой работы Медеубаев С.Б.;

Период анализа: январь – декабрь 2024 года.

Сроки проведения анализа: с 12 июня по 30 июня 2025 года.

Цель внутреннего анализа: Идентификация и оценка коррупционных рисков во внутренних нормативных документах и в организационно-управленческой деятельности Общества.

Объект анализа:

Общество создано на основании постановления Правительства Республики Казахстан от 23 ноября 2010 года № 1238 «О создании акционерного общества «КазМедТех» в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

Учредителем Общества является Правительство Республики Казахстан в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан.

Государственным органом, осуществляющим права владения и использования 100% государственным пакетом акций Общества, является



Министерство здравоохранения Республики Казахстан (Единственный акционер).

Общество в своей деятельности руководствуется Конституцией, Гражданским кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан: «Об акционерных обществах» и «О государственном имуществе» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также Уставом и Кодексом корпоративного управления Общества.

Целью Общества является внедрение лизинга медицинской техники для обеспечения высокого качества медицинской помощи в результате эффективного использования медицинской техники организациями здравоохранения.

Предметом деятельности Общества является:

лизинговая деятельность;

сервисное обслуживание медицинской техники, переданной организациям здравоохранения на условиях лизинга;

проведение экспертизы клинико-технического обоснования, технической спецификации (технической характеристики) и стоимости медицинской техники;

проведение экспертизы стоимости медицинской техники для проектируемых и строящихся объектов здравоохранения.

II. Сферы проведения внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Общества за период с 01 января по 31 декабря 2024 года:

- 1) Выявление коррупционных рисков в правовых актах, издаваемых Обществом;
- 2) Управление персоналом;
- 3) Урегулирование конфликта интересов;
- 4) Освоение и распределение бюджетных и финансовых средств;
- 5) Государственные закупки, заключение договоров с физическими и юридическими лицами;
- 6) Иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности Общества.

Изученные нормативные правовые и внутренние акты:



Трудовой кодекс Республики Казахстан;

Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан;

Закон Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;

Закон Республики Казахстан «О государственных закупках»;

5) постановление Правительства Республики Казахстан от 23 ноября 2010 года № 1238 «О создании акционерного общества «КазМедТех» в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

6) Устав АО «КазМедТех», утвержденный приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 19 марта 2014 года;

7) Внутренние нормативные документы Общества.

III. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков в сфере деятельности Общества.

1. По правовой деятельности

Проекты приказов Председателя Правления Общества разрабатываются Департаментом административно-правовой работы, при этом проводится обязательное согласование проектов приказов со всеми заинтересованными структурными подразделениями.

По мере поступления документов на постоянной основе проводится правовая оценка (осуществление юридической экспертизы на предмет соответствия требованиям законодательства Республики Казахстан).

Проекты договоров на оказание услуг и проекты приказов Председателя Правления разрабатываются с обязательным согласованием со всеми заинтересованными структурными подразделениями.

В целях оптимизации бизнес-процессов Общества с апреля 2025 года действует система электронного документооборота «Documentolog», что позволяет декомпозировать рабочие процессы, распределять равномерную нагрузку на работников, вовлечь всех в рабочую систему и исключить факты фаворитизма среди работников.

Принимаемые меры соответствуют действующему Положению об урегулировании корпоративного конфликта и конфликта интересов в



Обществе, утвержденного протоколом очного заседания Совета Директоров № 55 от 05.12.2016 года.

При этом, в ходе внутреннего анализа коррупционных рисков выявлено следующее:

В Обществе разработана и действует Стратегия АО «КазМедТех», утвержденная решением Совета директоров Общества № 74 от 10.12.2018 года на 2022 год (далее-Стратегия), однако, она не обновлена на 2023-2024 годы, что создает сложности в дальнейшем совершенствовании деятельности Общества, в том числе отсутствуют принимаемые меры по усилению слабых сторон Общества, влияющих на текущую деятельность работников Общества.

Так, в Стратегии указано, что для оценки текущей ситуации Общества и ее будущих перспектив проведен SWOT-анализ, установлены возможные варианты работы с сильными и слабыми сторонами, возможностями и угрозами.

В Стратегии также указано, что высокая текучесть кадров негативно влияет на имидж Общества. Вместе с тем, за 2024 год уволилось по собственному желанию порядка 60% сотрудников Общества.

Следует отметить, что согласно пункту 3 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции в субъекте квазигосударственного сектора определяется структурное подразделение или ответственное лицо, исполняющее функции антикоррупционного комплаенс-менеджера, основной задачей которого является обеспечение соблюдения данной организацией и ее работниками законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции. При этом ответственное лицо, исполняющее функции антикоррупционного комплаенс-менеджера, определяется с учетом потенциального конфликта интересов.

Антикоррупционный комплаенс-менеджер осуществляет свои полномочия независимо от исполнительного органа, должностных лиц субъекта квазигосударственного сектора, подотчетна совету директоров, наблюдательному совету (при его наличии) или иному независимому органу управления и является независимой при обеспечении соблюдения требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции. Компетенция, организация и порядок деятельности антикоррупционного комплаенс-менеджера определяются внутренним актом субъекта квазигосударственного сектора.



Однако, в подпункте 5) пункта 73 Устава Общества, утвержденного приказом Министра здравоохранения РК № 148 от 19.03.2014 года, Председатель Правления Общества устанавливает размеры должностных окладов работников и персональных надбавок к окладам в соответствии со штатным расписанием, определяет размеры премий работников, за исключением членов Правления, службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря Общества.

В этой связи, необходимо внести соответствующие дополнения в Устав Общества.

В соответствии с Правилами проведения аттестации работников Общества, утверждёнными протоколом заседания Правления от 05.03.2019 года № 233, проводилась аттестация работников Общества.

В настоящее время аттестация работников не проводится, в связи с отсутствием законодательных требований об обязательном проведении аттестации для офисных работников. Решением Правления №12/25 от 17 апреля 2025 года "Правила проведения аттестации работников АО «КазМедТех»" утратили силу.

Следует отметить, что при приёме кандидатов подлежащие повышенным требованиям по соблюдению этических и антикоррупционных стандартов, не проводится комплексная оценка кандидата на предмет соответствия критериям добропорядочности и надёжности на проверку репутации, сведений о судимости, наличия конфликтов интересов, а также анализ сведений из открытых источников и рекомендаций с предыдущих мест работы, что может негативно повлиять на репутационные риски Общества.

В целях минимизации коррупционных рисков и предотвращения конфликтов интересов, с которыми сотрудники Общества могут сталкиваться в процессе исполнения своих должностных обязанностей, а также с учётом необходимости сохранения положительного имиджа и деловой репутации Общества, в Положение о приёме, перемещении и увольнении персонала Общества, утверждённое протоколом очного заседания Правления Общества № 143 от 10.08.2016 года, необходимо внести следующие изменения:

Дополнить Положение нормой следующего содержания:

«Департамент административно-правовой работы направляет информацию о кандидатах, принимаемых на работу в Общество, в адрес комплаенс-менеджера для проведения тематической (комплексной) проверки



в целях оценки возможных рисков, связанных с коррупционной составляющей, конфликтом интересов, а также иных репутационных рисков.»

Кроме того, при приёме на работу рекомендуется:

проводить собеседования с обязательной оценкой личностных и деловых качеств кандидатов (стрессоустойчивость, этичность, способность к командной работе, добросовестность);

обеспечивать обязательное ознакомление кандидатов с антикоррупционной политикой Общества, кодексом этики и внутренними нормативными документами;

документально закреплять антикоррупционные обязательства;

формировать позитивную корпоративную культуру, основанную на честности, уважении и ответственности;

применять принципы прозрачности, объективности и равенства при отборе кандидатов, исключая проявления фаворитизма и конфликта интересов.

Указанная мера позволит обеспечить дополнительный контроль за кадровыми решениями и снизить потенциальные репутационные риски.

В этой связи, в целях предупреждения и минимизации коррупционных и репутационных рисков, предлагается установить обязательное подписание антикоррупционного обязательства всеми вновь принимаемыми на работу в Общество сотрудниками. (Проект антикоррупционного обязательства прилагается)

Все принимаемые внутренние нормативные документы (далее – ВНД) разрабатываются и хранятся на электронном и бумажных носителях.

Рекомендации:

разработать Стратегию Общества на 2025-2027 годы;

Внести изменения и дополнения в Устав Общества, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 19 марта 2014 года № 148, в котором ввести в исключительную компетенцию Совета директоров определение порядка работы Комплаенс-службы, размер, условия оплаты труда и премирование его работы, а также перечень документов, утверждаемых по его работе;



Внести дополнения в Положение о приеме, перемещении, увольнении персонала Общества, утвержденные протоколом очного заседания Правления Общества № 143 от 10.08.2016 года предусмотреть нормы о проверке комплаенс-менеджером на комплексную проверку кандидатов либо работников Общества;

Обеспечить своевременное размещение и актуализацию принимаемых ВНД в единой электронной базе на доступных ресурсах Общества, с разграничением доступа между уровнями работниками.

2. По управлению персоналом

Деятельность кадровой службы осуществляется в соответствии с Уставом Общества и Положением структурного подразделения.

Штатная численность Общества на 2024 год утверждена 50 ед., фактическая численность – 20. За 9 мес.2024 года принято 8 человек, уволено 30, что свидетельствует о текучке кадров.

Полагаем необходимым Департаменту административно-правовой работы провести анализ текучести кадров.

Информация о вакансиях по мере их возникновения передаются в enbek.kz.

Рекомендуется объявления о проведении конкурса на занятие вакантной должности Общества публиковать на официальном интернет-ресурсе Общества и результаты данных конкурсов размещать в разделе «Вакансии» и далее перемещать в «Архив объявлений» и в социальных сетях.

В течение 2024 года в целях совершенствования знаний, приобретения практических навыков и повышения уровня профессиональной подготовки работников, предусмотренных Правилами обучения и повышения квалификации работников Общества (утверждёнными протоколом очного заседания Правления Общества от 31 августа 2011 года № 13), обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации прошли 3 сотрудника Общества.

По сведениям Департамента административно-правовой работе работников, уволенных по отрицательным мотивам, не имеется.

В ходе анализа проверены личные дела работников, в том числе документы, удостоверяющие наличие высшего либо профессионального и



технического образования с присвоением квалификации (дипломы), в ходе которого установлено, что все работники соответствуют квалификационным требованиям, установленным нормативными правовыми актами уполномоченных органов соответствующих отраслей.

В личных делах сотрудников имеются справки об отсутствии судимости по коррупционным преступлениям согласно информационно-справочных учетов Комитета по правовой статистике и специальных учетов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан (далее-КПСиСУ).

Согласно сведениям Комитета по правовой статистике и специальным учетам (КПСиСУ), один из работников Общества имеет судимость либо непогашенную судимость за совершение уголовного преступления.

В то же время, сведений о привлечении работников Общества к ответственности за совершение коррупционных правонарушений не имеется.

При проверке личных дел членов Правления Общества антикоррупционные ограничения, предусмотренные статьей 12 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», отсутствуют, поскольку указанные лица являются лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, либо приравненными к ним должностными лицами.

В целях снижения уровня текучести кадров, улучшения качества и оперативности в работе рекомендуется разработать анкету увольняемого/выходное интервью с указанием причин ухода, оценкой корпоративной культуры структурного подразделения, отношений внутри структурного подразделения, между структурными подразделениями.

Также отмечаем, что в Положении об условиях оплаты труда, осуществлении премирования и иных выплат работникам Общества, утвержденные решением очного заседания Правления Общества от 27.12.2022 года № 330, должностной оклад работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом Председателя Правления. При этом, согласно пункту 13 Правил при приеме работнику устанавливается **минимальный** размер должностного оклада по соответствующей должности. Однако, на основании рекомендаций по итогам очного собеседования, проведенного при приеме на работу, Председатель Правления, либо лицо, исполняющее его обязанности, вправе установить работнику **средний** размер должностного оклада.



В сложившейся ситуации, а также в целях предотвращения дискриминации при установлении условий оплаты труда предлагается ввести коллегиальный подход к принятию решений, связанный с определением уровня заработной платы.

В этой связи предлагается сформировать **коллегиальный орган (комиссию)**, уполномоченный рассматривать и принимать решения по следующим вопросам:

установление минимального либо максимального размера оклада кандидатам на вакантные должности;

пересмотр размеров окладов действующих работников Общества.

Указанный подход позволит обеспечить прозрачность, обоснованность и единообразие при принятии кадрово-финансовых решений, а также минимизировать риски, связанные с возможной необъективностью или дискриминацией.

Необходимо отметить, что в соответствии со статьей 90 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях за допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд влечет штраф на должностных лиц субъектов малого предпринимательства - в размере 30 месячных расчетных показателей.

Фактов принятия на работу лиц, состоящих в родстве (свойственников), а также ранее совершивших коррупционное правонарушение, уголовное преступление не установлено.

Рекомендации:

1. Информацию о вакансиях Общества размещать на интернет-ресурсе Общества;

2. Рекомендуется при приеме на работу проводить собеседования с оценкой личностных качеств кандидатов, обеспечивать их обязательное ознакомление с антикоррупционной политикой Общества, а также документально закреплять антикоррупционные обязательства, например путём подписания соответствующего обязательства или соглашения;

3. Разработать анкету увольняемого/выходное интервью с указанием причин, оценкой корпоративной культуры структурного подразделения Общества;



4. Осуществлять проверку подлинности документов, удостоверяющих наличие высшего, профессионального или технического образования с присвоением квалификации (дипломов), посредством обращения в соответствующие образовательные учреждения.

5. В целях обеспечения объективности и прозрачности при установлении условий оплаты труда, а также минимизации рисков дискриминации и коррупционных проявлений, рекомендуется внести соответствующие изменения в Положение об условиях оплаты труда, осуществлении премирования и иных выплат работникам Общества, утверждённое решением очного заседания Правления Общества от 27.12.2022 года № 330.

В частности, предлагается предусмотреть, что должностной оклад вновь принимаемых работников определяется на основании решения коллегиального органа (комиссии), формируемого в Обществе.

Указанный орган (комиссия) будет наделён полномочиями по рассмотрению кандидатур и принятию решений с учётом профессиональных компетенций, квалификации, опыта и соответствия рыночным условиям оплаты труда, что позволит обеспечить единообразный, обоснованный и справедливый подход к формированию условий оплаты труда.

Данная мера позволит обеспечить справедливый и единообразный подход при определении условий оплаты труда, а также укрепить доверие к кадровой и финансовой политике Общества.

3. Урегулирование конфликта интересов.

В Обществе действует Положение об урегулировании корпоративного конфликта и конфликта интересов в Обществе, утвержденного протоколом очного заседания Совета Директоров № 55 от 05.12.2016 года, которое определяет нормы, исключаящие причины возникновения конфликта интересов, порядок раскрытия, рассмотрения и урегулирования возникших конфликтов интересов. По сведениям делопроизводителя Общества, за рассматриваемый период жалоб и обращений по конфликту интересов в Обществе не зарегистрировано.

3.1. Оказание государственных услуг.

Общество не осуществляет государственные услуги.

**3.2. Реализация разрешительных функций.**

В Обществе отсутствуют разрешительные функции.

3.3. Реализация контрольных функций.

Общество не осуществляет контрольные функции.

4. Освоение и распределение бюджетных и финансовых средств.

Ведение бухгалтерского учета и составление финансовой отчетности осуществляется в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете и финансовой отчетности.

Согласно пункту 2 статьи 6 Закона «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 28 февраля 2007 года, учетная политика представляет собой конкретные принципы, основы, положения, правила и практику, принятые к применению индивидуальным предпринимателем или организацией для ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, международными или национальными стандартами, международным стандартом для малого и среднего бизнеса и типовым планом счетов бухгалтерского учета, исходя из их потребностей и особенностей деятельности.

24 декабря 2018 года № 75 решением Совета директоров Обществом утверждены Налоговая учетная политика, которые составлены в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности.

Бухгалтерия ведет учет исполнения налогового обязательства, обязанности по исчислению, удержанию и перечислению социальных платежей. Ежемесячно начисляются и перечисляются обязательные налоги по заработной плате.

По информации Департамента финансов ни внутренний аудит со стороны Министерства здравоохранения, а также независимый аудит в Обществе, не проводился.

Проведенный внутренний анализ коррупционных рисков показал, что коррупционных рисков в деятельности Департамента финансов не выявлено.

Экономист занимается планированием, расходов и доходов деятельности Общества, организацией разработок программ, перспективных и краткосрочных прогнозов экономического развития. При планировании бюджета структурные подразделения самостоятельно подают заявки, расчеты



по которым проверяются ПЭО. Заявки подписываются руководителями подразделений, курирующими заместителями директора, главным бухгалтером, главным экономистом, затем утверждаются Председателем Общества. Совместно с бухгалтерией осуществляется методическое руководство и организация работы по учету и анализу результатов производственно-хозяйственной деятельности, разработка рациональной учетной документации.

В декабре 2024 года проведена инвентаризация имущества по состоянию за 2024 год в соответствии с приказом № 33-НК от 09.12.2024 года «О проведении инвентаризации» комиссией.

Все ТМЦ передаются сотрудникам Общества и оформляются в карточки учета в подотчет. На компьютерной и иной технике проставлены инвентарные номера.

В Обществе отсутствуют установленные нормы отпуска ТМЦ работникам. Отпуск осуществляется на основании приказа №78 от 17 февраля 2021 года Министерства здравоохранения Республики Казахстан, разработанного для центрального аппарата Министерства.

Рекомендации:

усилить контроль за планированием и расходованием бюджета;

ввести нормирование ТМЦ для работников Общества.

5. Государственные закупки, заключение договоров с физическими и юридическими лицами

Мероприятия по проведению государственных закупок проведены в соответствии с Законом Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года «О государственных закупках» и приказом Министра финансов Республики Казахстан от 1 декабря 2015 года № 648 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок».

Закуп товара, работ, услуг осуществляется согласно утвержденному плану развития и годовому плану закупок Общества. За 2024 год заключено 8 договоров, из них 1 расторгнут, поскольку годовой план закупок утвержден 27.11.2024 года и необходимости в использовании услуги у Общества не имелось.

Количество запланированных закупок на 2024 год – 68, однако исполнено лишь 44.



Данное свидетельствует о необоснованном планировании государственных закупок. Усматриваются риски умышленного включения фиктивных мероприятий в план для манипуляции с финансами.

Следует отметить, что 09 октября 2024 года приказом Министерства финансов Республики Казахстан № 687 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок» внесены многочисленные изменения и дополнения. В этой связи необходимо принять необходимые меры по приведению работы и актуализации внутренних нормативных актов в соответствие с вышеуказанными Правилами. Обратит внимание на п. 7 Правил, что необходимость создания бюджетной комиссии, которая вправе до утверждения (уточнения) соответствующего бюджета разработать и утвердить предварительный годовой план государственных закупок по установленной форме (согласно приложению 1 к настоящим Правилам).

Рекомендуется:

планировать государственные закупки в конце года на следующий год исходя из реальной потребности;

2. провести обучение среди сотрудников Общества по изменениям и Общества дополнениям приказа Министерства финансов Республики Казахстан № 687 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок»;

6. Иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности Общества.

Отсутствие специалиста по информационной безопасности создает существенные риски в области защиты информации. Неконтролируемый доступ к серверному оборудованию, исходному коду программного обеспечения и системам управления базами данных (СУБД) значительно повышает вероятность инцидентов, связанных с утечкой или несанкционированным использованием данных.

Кроме того, существует риск возникновения коррупционных проявлений и попыток третьих лиц получить несанкционированный доступ к критически важной ИТ-инфраструктуре Общества. Возможны также случаи использования служебной информации в личных или корпоративных целях, несмотря на то, что такая информация является конфиденциальной и не подлежит разглашению.

Рекомендации:



В целях минимизации указанных рисков, а также во исполнение требований Закона Республики Казахстан «О персональных данных», необходимо предпринять следующие меры:

Принять в штат сотрудника, обладающего необходимой квалификацией, опытом и компетенцией в области информационной безопасности.

Внести изменения в должностные инструкции соответствующих работников, вменив в их обязанности обеспечение информационной безопасности в Обществе.

Усилить меры контроля и защиты доступа к серверному оборудованию, системам управления базами данных (СУБД) и исходным кодам программного обеспечения.

Разработать и внедрить внутренние нормативные документы, регулирующие вопросы информационной безопасности.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Настоящий внутренний анализ, проведенный с участием заинтересованных структурных подразделений Общества указал о наличии в бизнес-процессах Общества факторов, влияющих на вероятность реализации коррупционных и репутационных рисков.

Вместе с тем, вышеперечисленный перечень коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Общества и их индикаторы не являются исчерпывающими и подлежат постоянному анализу в ходе дальнейшей деятельности.

На основе выявленных коррупционных рисков, указанных в справке, определены ключевые аспекты, требующие внимания и доработки.

Рекомендации:

1) в течение 10 рабочих дней со дня подписания аналитической справки, разработать, согласовать и направить План мероприятий по устранению коррупционных рисков, а также причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

2) ежеквартально со дня подписания аналитической справки не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, необходимо направлять в COMPLAINT-менеджеру информацию о ходе исполнения рекомендаций и подтверждающие документы.



3) рабочей группе в течении 6 месяцев со дня подписания справки по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков осуществлять мониторинг реализации рекомендаций.

4) анонсировать на официальном интернет-ресурсе Общества о начале публичного обсуждения, а также о начале совещания публичного обсуждения результатов внутреннего анализа коррупционных рисков Общества.

5) результаты внутреннего анализа коррупционных рисков разместить на официальном интернет-ресурсе Общества.

Руководитель группы:

Комплаенс менеджер

А. Ахметов

Состав рабочей группы:

заместитель Председателя Правления

А. Абылайханулы

директор Департамента финансов

А.М. Салин

главный менеджер-юрист

**Департамента административно-
правовой работы**

С.Б. Медеубаев