

**«№ 2 Ақтау қалалық емханасы» ШЖҚ МКК қызметінде сыбайлас
жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау нәтижелері бойынша
Талдамалық анықтама**

Ақтау қаласы

«31» шілде 2025 жыл

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 19 қазандағы №12 бұйрығымен бекітілген сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу жөніндегі үлгілік қағидаларына *(бұдан әрі – Үлгілік қағидалар)* сәйкес «Ақтау қалалық емханасы №2» ШЖҚ МКК *(бұдан әрі – емхана)* қызметінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізілді.

Кіріспе бөлім

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау талдау жүргізілді: «Ақтау қалалық емханасы №2» МККК директорының 24.06.2024ж. №114-Ө бұйрығы негізінде.

Жұмыс тобының дербес құрамы: «№2 Ақтау қалалық емханасы» директоры Ж.М.Байгожаевтың 2025 жылғы 24 маусымдағы №109-Ө бұйрығымен айқындалған және емхана мынадай қызметкерлермен қамтиды:

- **Көкенова М.Б.** – Емдеу ісі жөніндегі директордың міндетін атқарушы;
- **Нәби Н.Б.** – Сапа және ішкі аудит жөніндегі директордың орынбасары;
- **Қошкинова Н.Х.** – Балалар және босандыру ісі жөніндегі директордың орынбасары;
- **Нурушева М.Б.** – Жоспарлау-экономикалық бөлімінің басшысы;
- **Нұрғалиев Ж.Х.** – Бас бухгалтер;
- **Ешбаев Р.Ш.** – Заңгер.

Талдау қамтыған кезең: 2024 жыл.

Талдау жүргізу мерзімі: 2025 жылғы 1 шілдеден 31 шілдеге дейін.

Сипаттама бөлігі

Нормативтік-құқықтық актілерді талдау. Үлгілік қағидалардың 8-тармағына сәйкес ішкі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау келесі бағыттар бойынша жүргізілді:

- Емхана қызметіне қатысты нормативтік құқықтық актілердегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;
- Емхананың ұйымдастырушылық-басқарушылық қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

Жұмыс тобы емхана қызметінде басшылыққа алынатын нормативтік құқықтық актілер мен құқықтық құжаттарды зерделеді, оның ішінде:

- Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі №360-VI «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодексі;
- Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Еңбек кодексі;
- Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 4 желтоқсандағы №434-V «Мемлекеттік сатып алу туралы» заңы;
- Қазақстан Республикасының 2024 жылғы 1 шілдедегі №104-VIII «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» заңы;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 18 қарашадағы №198 бұйрығы «Уақытша еңбекке жарамсыздық сараптамасын жүргізу, уақытша еңбекке жарамсыздық парағын және анықтамасын беру қағидаларын бекіту туралы»;
- «Ақтау қалалық емханасы №2» Жарғысы;
- «Ақтау қалалық емханасы №2» Ережесі;
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемінің тізбесін бекіту туралы» қаулысы;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2021 жылғы 24 тамыздағы №90 бұйрығы «Біріншілік медико-санитариялық көмек көрсету қағидаларын бекіту туралы»;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 15 желтоқсандағы №278 бұйрығы «Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде медициналық қызметтер көрсететін денсаулық сақтау субъектілері қызметкерлерін көтермелеу қағидаларын бекіту туралы».

Жарғыға сәйкес, емхананың қызметінің негізгі мақсаты – Қазақстан Республикасы азаматтарының денсаулығын қорғау және оның сақталуына кепілдік беру. Осы мақсатқа жету үшін емхана келесі қызмет түрлерін жүзеге асырады:

- БМСК, амбулаториялық-поликлиникалық және стационарды алмастыратын нысанда білікті медициналық көмек көрсету;
- Ақылы медициналық қызметтер көрсету;
- Диагностика және зертханалық диагностика;
- Сараптамалық медициналық қызмет;
- Фармацевтикалық қызмет;
- Ғылым жетістіктерін тәжірибеге енгізу бойынша жұмысты зерттеу, жинақтау және тарату;
- Аурулардың алдын алу, салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі қызмет.

1. Кадрлық саясат және сыбайлас жемқорлық тәуекелдері

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Еңбек кодексінің 21-бабы 1-тармағына сәйкес еңбек қатынастары қызметкер мен жұмыс беруші арасында осы кодекске сәйкес жасалған еңбек шарты негізінде туындайды, Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда.

Персонал құрамы. Ішкі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізу кезеңінде емхананың штаттық саны – **597,5** қызметкер, нақты саны – **396** қызметкер, оның ішінде:

- дәрігерлер – **85**;
- орта медициналық қызметкерлер – **220**;
- ММР – **28**;
- басқа персонал – **63** қызметкер.

2024 жылдағы кадр қозғалысы:

- Жаңа қабылданған қызметкерлер – **57**;
- Өз еркімен жұмыстан кеткендер – **106**;
- Теріс себептер бойынша жұмыстан босатылғандар – **2** (оның ішінде **1** дәрігер, **1** орта медицина қызметкері).

Тәртіптік жауапкершілік. 2024 жылдың 12 айында қызметтік міндеттерін тиісінше орындамағаны үшін **57** қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылды.

Теріс себептер бойынша, соның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары үшін жұмыстан босату фактілері **анықталмаған**.

2024 жылғы 20 мамырда лауазымға тағайындалған Кадр жұмысы басқармасы басшысының міндетін атқарушы - басшылардың, мамандардың және басқа да қызметкерлердің лауазымдарының біліктілік анықтамалығында (*Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығымен бекітілген*) белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес келмейді. Көрсетілген талаптар кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (*немесе жоғары оқу орнынан кейінгі*) білімін және лауазымдарда персоналды басқаруды ұйымдастыруда кемінде 5 жыл жұмыс тәжірибесін көздейді. Тағайындау кезінде кадр жұмысы басқармасы басшысының міндетін атқарушының **орта арнаулы білімі** және персоналды басқаруды ұйымдастыруда **1 жыл тәжірибесі** бар екені жеке ісін зерттеу нәтижесінде анықталды.

Анықталған кемшіліктер

1. **Кадр тұрақсыздығының жоғары деңгейі.** 2024 жылы өз еркімен жұмыстан кеткендер – 106 адам, қабылданғандар – 57 адам ғана. Бұл кадрларды ұстап қалу бойынша жүйелі жұмыстың жоқтығын және жұмыстан кету себептерін талдаудың болмауын көрсетеді.
2. **Шығатын қызметкерлерді сауалнама жүргізбеу.** Кадр бөлімі қызметкерлердің жұмыстан кету себептерін анықтау үшін шығу

сауалнамасын жүргізбейді, бұл кадрлық тәуекелдерді стратегиялық басқаруға және тұрақсыздықтың алдын алуға кедергі жасайды.

3. **Кадрларды іріктеу және орналастыруға жауапты тұлғаның болмауы.** Кандидаттарды бастапқы іріктеу, сұхбат жүргізу, кадрлық резерв қалыптастыру және кадрларды стратегиялық орналастырумен айналысатын штаттық бірлік немесе лауазымды тұлға жоқ. Бұл бос орындарды уақтылы толтырмауға және лауазымдарды алмастыру процесінің бұзылуына әкеледі.
4. **Бос орындар көрсетілмеуі.** Емхананың ресми сайтында (<http://www.agp-2.kz>) бос лауазымдарға хабарландырулар екі тілде (мемлекеттік және орыс тілдерінде) жарияланбайды. Бұл жұмысқа қабылдау кезіндегі ашықтық пен жариялылық принциптерін бұзады және қадағалау органдары тарапынан шағымдарға себеп болуы мүмкін.
5. **Тәртіптік бұзушылықтардың алдын алу шараларының жеткіліксіздігі.** Жыл ішінде 57 қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылған. Қайталанатын тәртіптік бұзушылықтарды талдау жүргізілмейді, еңбек тәртібі мен қызметтік әдепті сақтау бойынша жүйелі алдын алу шаралары енгізілмеген.
6. **Кадрлық көрсеткіштер бойынша аналитикалық талдаудың болмауы.** Төмендегі көрсеткіштер бойынша тұрақты талдау мен визуализация жүргізілмейді:
 - персонал санаттары бойынша кадр тұрақсыздығы;
 - жас және біліктілік құрамы;
 - жұмыстан кету себептері;
 - кадрлық резерв.Бұл басқарушылық шешімдерді деректерге сүйене отырып қабылдауды шектейді.

Ұсыныстар:

- Кадрларды іріктеу және орналастыруға жауапты маманды тағайындау немесе бөлу;
- Жұмыстан шығатын қызметкерлер үшін міндетті сауалнама жүргізу рәсімін енгізу;
- Кадр тұрақсыздығын төмендету жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеу және енгізу;
- Бос орындар туралы ақпаратты ресми сайтта екі тілде жариялау;
- Тәртіптік жазаларды есепке алу мен талдау жүргізу, алдын алу және оқыту шараларын қабылдау;
- Кадрлық көрсеткіштерді қадағалау жүйесін енгізу (тоқсан сайынғы кадрлық есеп)

2. Мүдделер қақтығысын реттеу.

Ішкі талдау тексеру нәтижесінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау барысында мүдделер қақтығысы анықталған жоқ. Жақын туыстары

атқаратын лауазымға тікелей бағынатын, бос лауазымар орналасу кезінде қосылу фактілері анықталған жоқ.

3. Мемлекеттік қақтығысын реттеу.

Емхана келесі мемлекеттік қызмет түрлерін көрсетеді:

- «Дәрігерді үйге шақыру»;
- «Дәрігер қабылдауына жазылу»;
- «БМСК көрсететін медициналық ұйымға тіркелу»;
- «Психиатрия орталығынан мәліметтер ұсыну»;
- «Наркология орталығынан мәліметтер ұсыну»;
- «БМСК көрсететін медициналық ұйымнан анықтама беру»;
- «Уақытша еңбекке жарамсыздық парағын беру»;
- «Ағзаларды (немесе тіндерді) қайтыс болғаннан кейінгі донорлығына келісу немесе бас тартуды тіркеу»;
- «Алдын ала міндетті медициналық тексерулерден өту»;
- «Жедел жәрдем шақыру»;
- «ГОВМП шенберінде пациенттерді портал арқылы стационарға госпитализацияға жолдама беру»;
- «Көлік құралын басқаруға рұқсат беру туралы анықтама беру»;
- «Жекелеген санаттағы азаматтарға дәрілік заттар, арнайы емдік өнімдер және медициналық мақсаттағы бұйымдар ұсыну»;
- «Санаторлық-курорттық емдеуге мұқтаждық туралы қорытынды беру».

2024 жылы №2 Ақтау қалалық емханасы **676 926** мемлекеттік қызмет көрсетті. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу барысында РПН арқылы мерзімі өтіп кеткен 625 өтініш тіркеліп, еңбекке жарамсыздық парағын ретроактивті түрде берудің 29 жағдайы анықталды.

4. Рұқсат беру функцияларын іске асыру

Жарғыға сәйкес, емханаға рұқсат беру функциялары берілмеген.

5. Бақылау-тексеру функцияларын іске асыру

Жарғыға сәйкес, емханаға бақылау-тексеру функцияларды жүзеге асырмайды.

6. Бюджеттік және қаржылық қаражатты игеру.

Емхананың қызметі бюджет және қаржылық қаражатты бөлуге бағытталмаған. Жарғыға сәйкес, емхананың қызметі даму жоспарына сәйкес, меншікті кірістер мен бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылады. ГОВМП және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӨМС) шенберінде тіркелген халыққа көрсетілетін қызметтер үшін Емханаға **Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры** қаражат аударады. Осы мақсатта мекеме мен Қор арасында медициналық қызметтерді сатып алу туралы шарттар жасалған. Бұл шарттар **қосылу шарты** талаптарына сәйкес күшіне енеді.

2024 жылы «Ақтау қалалық емханасы №2» мемлекеттік сатып алу порталы арқылы **239** шарт жасады, олардың барлығы толық көлемде орындалды.

7. Жеке және заңды тұлғалармен шарттар жасасу

Емхана мемлекеттік сатып алуды ҚР «Мемлекеттік сатып алу туралы» заңына және бекітілген жоспарға сәйкес **веб-портал арқылы** жүргізіледі. Көп жағдайда конкурстық тәсілдер қолданылады:

- баға ұсыныстарын сұрату;
- ашық конкурс.

Егер мемлекеттік сатып алу рәсімдері өткізілмесе, тауарлар, жұмыстар және қызметтер (ТЖҚ) **бір көзден сатып алу** тәсілімен алынады. **Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту мақсатында** мемлекеттік сатып алу процесі электронды түрде жүргізіледі, барлық негізгі рәсімдер автоматтандырылған, адами фактор алынып тасталған.

2024 жылы **дәрілік заттарды сатып алуға** мемлекеттік сатып алу порталы арқылы **9** шарт жасалды. Дәрі дәрмектер саны 3833 дана, жалпы соммасы **12 786 625** теңге. Аталған келісім шарттар бойынша барлық дәрі-дәрмектер жеткізіліп, толықтай ақшасы төленді.

8. Ақпараттық жүйелерді әзірлеу және пайдалану

Емхана ақпараттық жүйелерді әзірлемейді, бірақ келесі мамандандырылған жүйелерді пайдаланады:

- **КМИС Damumed;**
- Салық төлеушінің кабинеті – **salyk.kz;**
- **egov.kz;**
- **goszakup.gov.kz;**
- **eisz.kz;**
- «Амбулаториялық-поликлиникалық көмек» (АПК) порталы;
- Медициналық қызметтердің сапасын басқару жүйесі (МКСБЖ);
- «Стационарлық науқастардың электрондық тізілімі» порталы;
- «БМСК тарифіне қосымша компонент» (СКПН) порталы;
- «Госпитализация бюросы» (ГБ) порталы;
- Ресурстарды басқару жүйесі (РБЖ).

2023 жылғы СКПН бойынша ынталандыру төлемдері жалпы сома – **66 579 633** теңге. Төлемдер медициналық қызметкерлер арасында МЗСР ҚР нормативтік актілеріне және ішкі ережелерге сәйкес бөлінді. Бөлу кезінде нәтижелер мен процестердің көрсеткіштері, сондай-ақ негізгі және қосымша персонал санаттары ескерілді.

9. Емхана қызметкерлері арасында сауалнама жүргізу

СКПН комиссиясының төрағасы, құрылымдық бөлімшелердің меңгерушілері, кадр қызметінің басшысы қатысқан сауалнама нәтижелері:

- Қызметкерлердің көпшілігі көтермелеу ережелерін дұрыс біледі;
- Кімнің ережелерді бекітетінін (ҚР ДСМ) біледі;
- Кім көтермелеуге жатады – барлық қызметкерлер;
- Қандай көтермелеу түрлері қолданылатынын біледі;
- Көтермелеу шешімін кім қабылдайтынын (ынталандыру комиссиясы) біледі;
- Қандай жағдайларда қызметкерлер көтермелеуден айырылуы мүмкін екенін түсінеді;
- Төлемдердің мерзімділігі ішкі ережелерге сәйкес екенін біледі.

Ұсыныстар:

- Қызметкерлердің нормативтік база бойынша білімін жүйелі түрде жаңарту;
- СКПН тиімділік көрсеткіштері мен есептеулері туралы ақпараттың қолжетімділігін қамтамасыз ету.

Пациенттерді стационарға госпитализациялау көрсеткіштері және тәуекелдер. 1. 2024 жылғы ресми деректерге сәйкес, стационарлық госпитализацияға жіберілген пациенттердің жалпы саны – **4 820 адам**. Оның ішінде:

2. Нақты стационарға жатқызылғандар – **4306** (барлығы жоспарлы көмек бойынша).

3. Ауруханаға жатқызудан бас тарту – **514**, оның ішінде мынадай себептер бойынша:

- шұғыл түрде ауруханаға жатқызылғандар – **48**;
- госпитализация кезінде жоспарлы госпитализацияға қарсы көрсеткіш – **13**;
- ең аз емтихан өткізілмеген – **4**;
- науқас ауруханаға жатқызуға келмеді – **133**;
- негізгі емес пациент – **13**;
- стационарлық көмек көрсетуге көрсетілімдер жоқ – **11**;
- Порталға пациент деректерін енгізу кезінде қате енгізу – **173**;
- науқастың ауруханаға жатқызудан жазбаша бас тартуы – **73**;
- госпитализация процедурасынан тәуелсіз жағдайлар – **46**.

Медициналық ұйымдар бойынша науқастар **МОКА** (Маңғыстау облыстық көпбейінді аурухана), **Нейрон**, **МОКБА** (Маңғыстау облыстық көпбейінді балалар ауруханасы), **ОПО** (облыстық перинаталдық орталығы), **Аксон Мед**, **Талмас Медикус** мекемелеріне жіберілді. Емхана электронды ауруханаға жатқызу aktauaagp2_portal@mail.ru порталын пайдаланады.

Жоспарланған науқастарды ауруханаға жатқызудың орташа күту уақыты белгіленген стандарттарға сәйкес 1-3 күнді құрайды.

Сонымен қатар емханада емханаға жатқызудан бас тартудың алдын алу шаралары жүргізілуде. Атап айтқанда, пациент стационарлық емдеуден бас тартқан жағдайда олардан бас тарту немесе уақтылы жатқызбау себептерін көрсете отырып, жазбаша түсініктеме алынады. Сондай-ақ емдеуші дәрігердің науқасты уақтылы жібермеу фактілері анықталса, медициналық қызметкерден түсіндірме хат алынады. Кейіннен қызметкерлермен тексеру және түсіндіру жұмыстары жүргізіледі.

Оң жақтарын атап өткен жөн. Атап айтқанда, ауруханаға жатқызу үшін күту мерзімі 1-3 күнді құрайтыны, бұл қолайлы көрсеткіш екені айтылған. Алдын алу шарасы деп санауға болатын қызметкерлермен түсіндірме жұмыстарының бар екендігі расталды.

Науқастар 7 мекемеге жіберілді, бірақ олардың қайсысында ең көп бас тартқаны көрсетілмеген және олардың қайсысында маршруттық айырмашылықтар болғаны көрсетілмеген. Бұл пациенттің біржақты таралуын немесе жіберуші және қабылдаушы тараптар арасындағы түсініспеушіліктер орын алуы мүмкін.

Қорытынды: құжатта ықтимал сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің белгілері бар. Олар, негізінен, бас тартудың ашықтығына, себептеріне бақылаудың жеткіліксіздігіне және пациенттердің жүру жолдарының егжей-тегжейлі болмауына қатысты. Оларды жою үшін мыналар қажет:

- бас тартуларға жүйелі түрде ішкі аудит жүргізу;
- Ауруханаға жатқызу және бас тарту туралы шешімдерді цифрлық тіркеу;
- Ауытқуларды талдаумен мекемелер бойынша бөлу.

Азаматтардың өтініштері және антикоррупциялық профилактика. 2024 жылы емхана қызметіне қатысты сыбайлас жемқорлық фактілері бойынша жеке және заңды тұлғалардан **өтініштер түскен жоқ**. Жалпы түскен өтініштер – **76**, оның ішінде:

- **68** – алғыс хат (89,5%);
- **8** – басқа мазмұндағы өтініштер.

Call-Center арқылы тіркелген өтініштер – **625**, оның ішінде:

- **537** (85,9%) – анықтамалар;
- **88** (14,1%) – шағымдар (барлығы негізсіз деп танылған).

Емханада сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралар тұрақты түрде жүргізіледі:

- Антикоррупциялық тақырыптағы брошюралар мен плакаттар ғимараттың қабылдау аймақтарында орналастырылған;
- Пациенттер мен бөлімшелер қызметкерлері үшін ұсыныстар мен шағымдарды жинауға арналған жәшіктер әр қабатта және бөлімшелерде орнатылған;
- Шағымдар мен ұсыныстарды алу мерзімдері, қарау тәртібі және жауапты тұлғалар директордың бұйрығымен бекітілген;
- Жәшіктердің кілттері медициналық қызметтердің сапасын бақылау бөлімінің жауапты қызметкерінде сақталады.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде тиімділікті арттыру мақсатында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеу бойынша СЖТІТ жұмыс тобы келесілерді жүргізуге кеңес береді:

1. Кадрлық жұмыс және персоналды басқару

- Кадрларды іріктеу және орналастыруға жауапты маманды тағайындау;
- Жұмыстан шығатын қызметкерлер үшін міндетті сауалнама енгізу;
- Кадр тұрақсыздығын азайту жоспарын әзірлеу және енгізу;
- Барлық бос орындар туралы ақпаратты ресми сайтта екі тілде жариялау.

2. Госпитализация

- Барлық бас тартуларды электронды түрде тіркеу (пациенттің аты-жөні, медициналық ұйым, бас тарту себебі);
- Бас тартулар бойынша толық аудит жүргізу, жазбаша түсініктемелердің толықтығын тексеру;
- Әрбір медициналық ұйым бойынша статистиканы талдау, ауытқуларды анықтау және нәтижелерді жариялау.

3. Антикоррупциялық шаралар және ашықтық

- Ішкі талдау қорытындысы бойынша іс-шаралар жоспарын бекіту (мерзімдер мен жауаптыларды көрсете отырып);
- Мемлекеттік сатып алу шарттарының заңдылығын және адал бәсекелестікті сақтауын бақылауды қамтамасыз ету;
- Қызметкерлерді нормативтік базадағы өзгерістер бойынша жыл сайын оқыту.

4. Ақпараттық жүйелер және деректерді есепке алу

- КМИС және порталдарға деректерді дұрыс енгізу бойынша бақылауды күшейту;
- Қателерді түзету тетігін әзірлеу;
- СКПН тиімділік көрсеткіштері мен есептеулері туралы ақпаратты барлық қызметкерлерге қолжетімді ету.

Қорытынды. 2024 жылғы ішкі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау нәтижесінде МКК ШЖҚ «Ақтау қалалық емханасы №2» қызметінде бірқатар жүйелік және рәсімдік кемшіліктер анықталды, олар сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың туындауына жағдай жасауы мүмкін.

Негізгі тәуекелдер:

- Персоналды жоспарлаудағы және қызметкерлерді ұстап қалу шараларындағы кемшіліктер;
- Тәртіптік бұзушылықтардың алдын алу бойынша жеткіліксіз жұмыс;
- Электрондық жүйелерде деректерді енгізу қателері мен оларды түзету механизмдерінің ашықтығының болмауы;

СЖТІТ жұмыс тобының үйлестірушісі:

Комплаенс офицер

Төлеу А.Б.

Жұмыс тобының мүшелері:

Көкенова М.Б. _____

Наби Н.Б. _____

Кошкинова Н.Х. _____

Нурушева М.Б. _____

Нургалиев Ж.Х. _____

Ешбаев Р.Ш. _____

КЕЛІСІЛДІ:

"№2 Ақтау қалалық емханасы" ШЖҚ МКК директоры

_____ **Байгожаев Ж.М.**

«_____» тамыз 2025 жыл