Аналитическая справка
о результатах анонимного анкетирования работников РГП на ПХВ
«Научно-производственный центр трансфузиологии» МЗ РК
по вопросам противодействия коррупции

В период с 8 по 16 сентября 2025 года проведено анонимное анкетирование работников РГП на ПХВ «Научно-производственный центр трансфузиологии» МЗ РК (далее – Центр) по вопросам противодействия коррупции.

Цель анонимного анкетирования:

- Выявить отношение работников Центра к коррупции, определить степень осознания важности антикоррупционных мер;
- Выявить уровень осведомленности сотрудников Центра о принципах антикоррупционной политики и действующих механизмах предупреждения коррупции;
- Определить восприятие работниками ситуации в Центре с точки зрения наличия или отсутствия коррупционных проявлений;
- Выяснить отношение персонала к коррупционным проявлениям и готовность сотрудников сообщать о нарушениях;
- Определить проблемные зоны и потенциальные коррупционные риски в Центре, которые требуют принятия управленческих решений;
- Собрать предложения и обратную связь сотрудников Центра для совершенствования системы противодействия коррупции;
- Формировать атмосферу открытости и доверия, повышая эффективность профилактических мероприятий в Центре.

В анкетировании приняло участие 188 работников Центра. Анкета на бумажном носителе, включает 18 вопросов.

Вопрос 1. Как давно Вы являетесь работником Центра?

Преобладающее большинство сотрудников (58%) имеют длительный стаж работы более 5 лет, что свидетельствует о высокой стабильности кадрового состава и наличии значительного опыта у коллектива.

Одновременно около трети (32%) работников трудятся в Центре менее 3 лет, что отражает определённое обновление персонала.

Такая структура может иметь как положительные, так и рискованные стороны. В частности, опытные сотрудники обладают устойчивыми знаниями и компетенциями, но при этом выше вероятность закрепления «устоявшихся неформальных практик». Новые сотрудники могут быть менее знакомы с антикоррупционными регламентами и внутренними процедурами.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Адаптационные программы для новых сотрудников – обязательное ознакомление с Кодексом этики, политикой в сфере противодействия коррупции и ключевыми внутренними нормативными актами.
- Программа наставничества – закрепление опытных работников за новичками для передачи знаний и формирования этичной корпоративной культуры.
- Мониторинг осведомленности сотрудников о нормах антикоррупционной политики (опросы, тестирование), чтобы своевременно выявлять пробелы.
- Ротация кадров в чувствительных процессах (госзакупки, кадровая работа, хозяйственная деятельность), чтобы минимизировать риск закрепления неформальных практик среди сотрудников с большим стажем.

Вопрос 2. Ваш возраст?

До 30 лет — 30 работников (≈17%). Молодые специалисты составляют меньшую часть коллектива. Они открыты к нововведениям, но уязвимы из-за нехватки опыта и слабого знания нормативных актов.

30–55 лет — 106 работников (≈60%), основная часть персонала. Они формируют корпоративную культуру, сочетают опыт и профессиональную активность, участвуют в совершенствовании антикоррупционных процедур.

Старше 55 лет — 52 работника (≈29%). Опытные специалисты, обладающие авторитетом, но могут быть менее вовлечены в инновации и современные методы контроля.

Коллектив имеет сбалансированную возрастную структуру, но преобладают работники 30–55 лет. Молодые специалисты находятся в меньшинстве, что ограничивает внедрение новых идей и подходов. Старшие сотрудники обладают высоким авторитетом, их отношение к коррупции влияет на восприятие этики в организации. Для разных возрастных групп характерны разные уровни готовности к информированию и восприятию антикоррупционных мер.

Предложения по снижению коррупционных рисков

- Для сотрудников до 30 лет — обучение по законодательству и практическим ситуациям для укрепления знаний.
- Для группы 30–55 лет — вовлечение в рабочие группы по внутреннему контролю и формированию культуры нетерпимости к коррупции.
- Для работников старше 55 лет — наставничество: передача опыта молодым кадрам и обучение современным механизмам комплаенса.
- Адаптация информационных материалов и обучения под возрастные особенности (молодежь — интерактив, старшие — традиционные форматы).

Вопрос 3. Ваш пол?

Мужчины — 34 работника (≈18%).

Женщины — 154 работника (≈82%).

Коллектив Центра в значительной степени представлен женщинами. Мужчины составляют меньшинство, что отражает общую специфику медицинской и научной сферы, где преобладает женский труд.

Коллектив имеет ярко выраженный гендерный дисбаланс — подавляющее большинство сотрудников женщины. Такая структура может влиять на восприятие антикоррупционных рисков, поскольку женщины чаще придерживаются формальных правил и в меньшей степени склонны к риску.

Мужчины, находясь в меньшинстве, могут быть более задействованы в управленческих или технических направлениях, что связано с повышенными рисками злоупотреблений.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- В управленческих и финансово-хозяйственных направлениях, где чаще задействованы мужчины, усилить внутренний контроль.
- Вовлекать женщин-сотрудников в разработку и реализацию этических стандартов.
- Обеспечить равные условия профессионального роста для мужчин и женщин, чтобы исключить риски фаворитизма.

Вопрос 4. Как Вы оцениваете свои знания внутренних нормативных документов НПЦТ в сфере противодействия коррупции?

Общий уровень информированности достаточно высокий: более двух третей сотрудников (68,1%) оценивают знания на «хорошо» и «отлично». Существенная часть работников (27,7%) ограничивается лишь поверхностными знаниями («неплохо знаю»), что может создавать риски неправильного понимания норм и процедур. Критическая группа (4,2%) — сотрудники, полностью не знакомые с документами, что повышает вероятность неосознанных нарушений и невозможность распознавания коррупционных проявлений.

Выявлен дисбаланс знаний: у значительной части персонала знания недостаточно систематизированы и не закреплены практическими навыками.

В Центре создана база для формирования антикоррупционной культуры, однако выявленные пробелы в знаниях у части персонала свидетельствуют о необходимости системной и адресной работы.

При сохранении текущего положения возможны коррупционные риски, связанные с неосведомлённостью и недостаточной компетентностью отдельных сотрудников.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Введение тестирования для закрепления знаний;
- Включение проверки знаний в программу аттестации персонала;
- Ежегодный анонимный опрос и тестирование для мониторинга динамики.

Результаты опроса показывают положительную динамику в информированности сотрудников, но при этом сохраняются риски, связанные с недостаточным знанием нормативных документов отдельными группами работников.

Вопрос 5. Сталкивались ли Вы на работе со случаями злоупотребления должностными полномочиями?

Большинство работников (73%) не фиксируют фактов злоупотребления полномочиями, что указывает на относительно благополучную ситуацию и отсутствие массовых проявлений коррупционного поведения. 12% опрошенных сообщили о случаях злоупотреблений — это тревожный сигнал: даже единичные подтверждённые факты повышают коррупционные риски и подрывают доверие сотрудников. 15% затруднились с ответом — это может означать как отсутствие полной информации, так и нежелание прямо указать на наличие проблем (страх последствий, недоверие к системе защиты информаторов).

Наличие таких результатов указывает на необходимость укрепления внутреннего контроля и повышения доверия персонала к антикоррупционным механизмам.

Большинство сотрудников Центра не сталкивались с фактами злоупотребления полномочиями, что является положительным показателем.

В то же время зафиксированные 12% свидетельств о злоупотреблениях и 15% затруднившихся с ответом указывают на наличие зоны риска.

Требуются меры по укреплению доверия персонала, совершенствованию механизмов внутреннего контроля и профилактике коррупционных проявлений.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Проведение регулярных проверок соблюдения должностных инструкций.
- Усиление роли службы внутреннего аудита и комиссии по этике.
- При выявлении нарушений — проведение служебных расследований.

Большинство сотрудников Центра не сталкивались с фактами злоупотребления полномочиями, однако наличие сигналов о нарушениях и значительная доля затруднившихся с ответом требуют принятия целевых мер.

Вопрос 6. Как оценивается Ваша работа руководителем Вашего структурного подразделения?

Большинство сотрудников (80%) положительно оценивают работу руководителей, что свидетельствует о высоком уровне доверия к системе управления. 5% работников отметили несправедливую оценку, что указывает на локальные управленческие проблемы — субъективизм или предвзятость. 15% считают, что их работа оценивается не полностью, что может означать непрозрачность критериев оценки или недостаточный учёт вклада сотрудников.

Наличие 20% недовольных или частично удовлетворённых работников указывает на коррупционные риски, связанные с субъективностью в распределении поощрений, карьерного роста и премирования.

В целом ситуация положительная: большинство работников удовлетворены справедливостью оценки труда.

При этом выявленные 20% недовольных и частично удовлетворённых свидетельствуют о наличии зоны риска.

Существуют угрозы коррупционного характера, связанные с субъективной оценкой работы и распределением ресурсов.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Разработка чётких критериев оценки и доведение их до сотрудников. Регулярное обсуждение результатов.
- Тренинги по вопросам этики и недопущения предвзятости. Включение в KPI руководителей показателя удовлетворённости сотрудников.
- Введение механизма подачи жалоб или обращений при несогласии с оценкой.
- Гарантия отсутствия давления на сотрудников, выразивших несогласие.
- Индивидуальные беседы руководителей с подчинёнными по результатам работы.
- Использование системы «360 градусов» для повышения объективности.

Большинство сотрудников Центра удовлетворены справедливостью оценки их труда. Однако 20% респондентов, указавших на несправедливую или неполную оценку, создают коррупционные риски, связанные с субъективизмом руководителей.

Вопрос 7. Предоставляет ли Ваша работа возможность профессионального роста?

Почти половина сотрудников отмечает наличие возможностей для профессионального роста, что отражает положительные тенденции в кадровой политике.

Вместе с тем, 55% работников (ответы «нет» и «не всегда») указывают на отсутствие либо ограниченность таких возможностей. Это свидетельствует о потенциальных проблемах, связанных с мотивацией и удержанием персонала.

Недостаток карьерных перспектив может способствовать росту коррупционных рисков, так как сотрудники, не видящие возможностей для честного продвижения, могут искать неформальные пути развития.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Разработать и внедрить систему прозрачного карьерного роста, основанную на объективных критериях (квалификация, результаты работы, участие в проектах).

- Организовать регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников (семинары, тренинги, стажировки).
- Создать систему наставничества для молодых специалистов.
- Внедрить внутренние конкурсы и кадровый резерв для обеспечения видимости карьерных перспектив.
- Обеспечить равный доступ ко всем возможностям развития для минимизации субъективного подхода руководителей.

Вопрос 8. Как Вы считаете есть ли коррупция в НПЦТ?

Большинство сотрудников (58%) считают, что коррупции в Центре нет, что отражает положительную оценку деятельности организации и уровень доверия к системе управления. 3% работников уверены в наличии коррупции, что является тревожным сигналом и указывает на существование отдельных зон риска. Высокая доля затруднившихся с ответом (34%) и отказавшихся от ответа (4%) — всего 38% — свидетельствует о возможных проблемах с доверием к анонимности опроса и о недостаточной информированности персонала.

Таким образом, коррупционные риски в Центре связаны не только с возможными нарушениями, но и с восприятием сотрудников, что требует дополнительной работы в области прозрачности и формирования антикоррупционной культуры.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Повышение прозрачности деятельности Центра.
- Публикация отчетов о распределении финансовых средств, кадровых решений и закупочных процедур.
- Разъяснение ключевых управленческих процессов для сотрудников.
- Антикоррупционное просвещение персонала.
- Подготовка и распространение информационных материалов о видах коррупционных проявлений и мерах защиты работников.
- Укрепление доверия к каналам обратной связи.
- Гарантия полной анонимности обращений и жалоб.
- Регулярные повторные анонимные опросы для отслеживания динамики восприятия коррупции.
- Проведение внутренних проверок по направлениям, вызывающим наибольшие сомнения у сотрудников.
- Формирование культуры нетерпимости к коррупции.
- Публичное поощрение работников, демонстрирующих честность, открытость и добросовестность.

Несмотря на то что большинство сотрудников не видят коррупции в Центре, значительная доля сомневающихся и уклонившихся от ответа (38%)

указывает на необходимость укрепления доверия к процессам, повышения прозрачности и развития антикоррупционного просвещения.

Вопрос 9. Согласны ли Вы заявлять в соответствующие органы, антикоррупционному комплаенс-офицеру или руководству о случаях коррупции в НПЦТ?

Выволы:

Большинство сотрудников (59%) выразили готовность заявлять о фактах коррупции, что свидетельствует о сформированном уровне правосознания и доверия к системе контроля. 14% работников не готовы сообщать о фактах коррупции, что может быть связано с отсутствием доверия к процедуре или опасениями негативных последствий. 27% сотрудников затруднились с ответом – это значительная доля, которая указывает на недостаточную информированность о механизмах сообщений и гарантиях защищенности.

Таким образом, 41% работников (ответившие «нет» и затруднившиеся) представляют зону риска, требующую повышенного внимания и профилактической работы.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Организовать разъяснительную работу с персоналом о важности сообщения о коррупции и существующих каналах обратной связи.
- Обеспечить защищенность заявителей (анонимные каналы, гарантия отсутствия негативных последствий).
- Повышать доверие к системе путем регулярного информирования о результатах рассмотрения обращений.
- Формировать культуру нетерпимости к коррупции через корпоративные тренинги и открытый диалог с руководством.

Вопрос 10. Согласны ли Вы с утверждением «У нас этичный и профессиональный коллектив, в котором нет места коррупции».

Выводы:

Большинство сотрудников (74%) положительно оценивают корпоративную культуру и уверены, что в коллективе отсутствуют коррупционные проявления. 23% работников согласились с оговорками, что указывает на существование факторов, снижающих доверие к системе или свидетельствующих о локальных проблемах. 3% работников не согласились с утверждением, что отражает наличие скептически настроенной группы, возможно сталкивавшейся с непрофессиональными практиками.

Общая картина положительная, но 26% сотрудников, выразивших сомнения, требуют внимания и профилактической работы.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

• Организовать обратную связь с сотрудниками, согласившимися с оговорками, для выявления и устранения факторов недоверия.

• Регулярно проводить мониторинг корпоративного климата через анонимные опросы и обсуждения внутри подразделений.

• Повышать уровень открытости и транспарентности управленческих решений со стороны руководства, формируя культуру нулевой терпимости к коррупции.

Вопрос 11. Какие виды деятельности в НПЦТ подвержены коррупционными рискам (можете выбрать несколько вариантов)?

Выводы:

Наибольшие коррупционные риски сотрудники видят в сфере государственных закупок (74%) и кадровой работе (62%). Эти направления объективно относятся к зонам повышенного риска.

Хозяйственная деятельность (44%) также воспринимается значительной частью коллектива как уязвимая к коррупции, что связано с управлением материальными ресурсами и подрядными работами.

Работа с донорами (6%) и обучение специалистов (8%) оцениваются как менее рискованные, но их упоминание показывает необходимость профилактики и в этих сферах.

Результаты опроса подтверждают высокий уровень осведомлённости сотрудников о коррупционных рисках и готовность указывать на проблемные зоны.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

1. *В сфере государственных закупок:*

• внедрять максимальную прозрачность процедур (электронные закупки, публикация итогов);

• усилить контроль за формированием технических заданий и выбором поставщиков;

• проводить регулярный внутренний аудит госзакупок.

2. *В кадровой работе:*

• неукоснительно соблюдать правила найма, продвижения и оценки персонала;

• предусмотреть участие комплаенс-офицера в конкурсных процедурах;

3. *В хозяйственной деятельности:*

• усилить контроль за распределением материальных ресурсов и подрядными работами;

• внедрить регламенты по инвентаризации и учёту имущества.

4. В обучении специалистов:

• внедрить прозрачные критерии отбора сотрудников на обучение;

• формировать ежегодные планы обучения с публикацией для всего коллектива.

5. В работе с донорами:

• обеспечить равные условия обслуживания;

• исключить неформальные практики при прохождении процедур.

Вопрос 12. Приходилось ли Вам лично оказываться в ситуациях, когда с помощью подарков, материального вознаграждения или иной благодарности решались Ваши вопросы?

Подавляющее большинство сотрудников (94%) заявили, что не сталкивались с подобными ситуациями, это свидетельствует о низком уровне вовлеченности персонала в коррупционные практики.

Отсутствие положительных ответов отражает эффективность проводимой политики по противодействию коррупции. 6% сотрудников затруднились ответить, что может указывать на наличие сомнений или опасений в выражении своей позиции. Эта группа требует дополнительного внимания.

В целом, результаты опроса демонстрируют высокий уровень антикоррупционной устойчивости коллектива.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Продолжить формирование антикоррупционной культуры через обучение и разъяснительную работу.
- Разъяснять гарантии защиты сотрудников, сообщающих о фактах коррупции, для снижения числа «затруднившихся ответить».
- Проводить регулярные анонимные опросы для мониторинга динамики восприятия коррупционных рисков.
- Усилить систему обратной связи (анонимные ящики, электронные формы) для фиксации любых попыток коррупционных действий.
- Формировать культуру нетерпимости к коррупции через лидерскую позицию руководства и корпоративные ценности.

Вопрос 13. Согласны ли Вы с утверждением «В нашем Центре все решения принимаются открыто и в строгом соответствии с законодательством и внутренними нормативными документами».

Большинство сотрудников (72%) положительно оценивают прозрачность и законность принимаемых решений, что свидетельствует о высоком уровне доверия к управленческим процессам. 22% работников выразили частичное согласие, что указывает на наличие отдельных сомнений в открытости и обоснованности решений. 6% сотрудников не согласны, что демонстрирует наличие критически настроенной группы, возможно сталкивавшейся с ситуациями, вызывающими недоверие.

В целом 28% работников (с оговорками и несогласные) формируют зону риска, требующую внимания со стороны руководства.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Повысить прозрачность управленческих процессов через публикацию обоснований ключевых решений.
- Ввести практику регулярного информирования персонала о принятых решениях и критериях, на которых они основаны.
- Продолжить обучающие мероприятия по законодательству и внутренним регламентам для повышения правовой грамотности сотрудников.
- Усилить обратную связь: внедрить каналы для вопросов и обсуждений решений, связанных с управлением.

Вопрос 14. Встречались ли Вы лично с проявлением коррупции в НПЦТ?

Высокий уровень отрицательных ответов (171 работник) свидетельствует о том, что большинство сотрудников не сталкивались с фактами коррупционных проявлений в своей профессиональной деятельности. Отсутствие положительных ответов указывает на то, что прямые коррупционные практики, по мнению сотрудников, либо отсутствуют, либо не носят системного характера.

Наличие группы работников (17 человек), затруднившихся с ответом, может означать:

- недостаточную информированность о том, какие именно действия относятся к коррупции;
- осторожность или нежелание прямо выражать мнение по чувствительной теме;
- возможные сомнения в полной прозрачности некоторых процессов.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Развивать атмосферу доверия к антикоррупционному комплаенс-офицеру и руководству путем обеспечения гарантии конфиденциальности для сотрудников, сообщающих о нарушениях;
- Внедрить дополнительные анонимные каналы обратной связи.
- Периодически повторять анонимные опросы для мониторинга ситуации и оценки динамики восприятия уровня коррупции среди персонала.
- Усилить внутренний контроль за наиболее уязвимыми направлениями (госзакупки, кадровая работа, хозяйственная деятельность), даже при отсутствии зафиксированных фактов коррупции.

Вопрос 15. Насколько, по Вашему мнению, эффективны действующие в Центре крови каналы инициативного информирования по вопросам коррупции?

Большинство сотрудников (103 человека) считают действующие каналы информирования эффективными, что отражает их доверие к существующим механизмам обратной связи.

Небольшая группа (9 человек) оценила каналы как неэффективные, что может указывать на отдельные случаи недоверия или недостаточного опыта использования.

Значительная часть опрошенных (77 человек) затруднились с ответом, что может говорить о слабой информированности сотрудников о наличии и порядке работы этих каналов, об отсутствии личного опыта их использования или сомнениях в конфиденциальности и результативности обращений.

Предложения по снижению коррупционных рисков:

- Повысить информированность сотрудников о доступных каналах обратной связи (плакаты, рассылки, регулярные напоминания на собраниях).
- Гарантировать конфиденциальность и защиту заявителей, подробно разъясняя порядок рассмотрения обращений и меры по защите личности.
- Регулярно отчитываться перед коллективом (например, в обезличенной форме) о количестве поступивших обращений и принятых мерах — для повышения доверия.
- Совершенствовать технические каналы связи — добавить возможность подачи сообщений через защищенные онлайн-формы, доступные с мобильных устройств.
- Проводить периодические опросы об удовлетворенности работой каналов обратной связи, чтобы отслеживать динамику доверия сотрудников.

Вопрос 16. Как бы Вы оценили уровень коррупции в медицинской отрасли Республики Казахстан?

Анализ ответов показывает, что подавляющее большинство сотрудников (более трёх четвертей) воспринимают уровень коррупции в медицинской сфере как средний или высокий. Лишь незначительная часть респондентов оценила ситуацию как благоприятную, указав на низкий уровень коррупции или её отсутствие. Это свидетельствует о том, что среди персонала сформировано устойчивое восприятие медицинской отрасли как подверженной коррупционным рискам.

К возможным причинам такого восприятия можно отнести сложность и недостаточную прозрачность процедур закупок и распределения ресурсов, субъективный фактор при принятии кадровых решений, а также общий общественный фон, связанный с обсуждением коррупционных проявлений в государственных органах и организациях здравоохранения.

Сотрудники Центра в целом характеризуют уровень коррупции в отрасли как значительный. Преобладание негативных оценок указывает на необходимость принятия системных мер по снижению коррупционных рисков и формированию доверия к процедурам управления.

Предложения:

• Повысить прозрачность деятельности организации, обеспечив открытый доступ к информации о закупках, распределении ресурсов и результатах проверок.

• Периодически пересматривать карту коррупционных рисков, регулярно проводить внутренний мониторинг и аудит ключевых процессов.

• Создать анонимные каналы обратной связи для информирования о случаях нарушения антикоррупционных стандартов и оперативного реагирования на такие сигналы.

Вопрос 17. Каковы, на Ваш взгляд, основные последствия коррупции?

Наиболее значимым последствием коррупции, по мнению сотрудников Центра, является потеря доверия граждан к государству. Этот ответ оказался самым массовым (135 респондентов), что отражает обеспокоенность общества снижением авторитета государственных институтов и падением социальной справедливости.

Вторым по значимости последствием опрошенные назвали нарушение прав людей (97 ответов), что свидетельствует о том, что сотрудники воспринимают коррупцию не только как экономическую проблему, но и как прямое ущемление прав граждан.

Далее по частоте упоминаний идут торможение роста экономики (88 ответов) и социальное расслоение (68 ответов), что указывает на осознание респондентами долгосрочных негативных эффектов коррупции для развития страны.

Наименее часто отмеченным последствием стал рост преступности (59 ответов), хотя этот фактор также воспринимается как одно из значимых следствий распространённой коррупционной практики.

Таким образом, можно отметить, что в восприятии работников Центра коррупция связана не только с экономическими потерями, но прежде всего с утратой доверия и справедливости в обществе.

Коррупция воспринимается сотрудниками как системная проблема, подрывающая доверие граждан к государственным органам и нарушающая права людей.

Экономические последствия (торможение развития, социальное расслоение) также осознаются как важные, но стоят на втором плане по сравнению с морально-правовыми.

Наличие разнообразных ответов указывает на то, что работники Центра понимают коррупцию как многогранную проблему, затрагивающую все сферы жизни общества.

Результаты опроса показывают, что сотрудники Центра воспринимают коррупцию как серьёзную угрозу, подрывающую доверие к государству, нарушающую права граждан и препятствующую развитию страны. Применение системных профилактических мер позволит не только снизить коррупционные риски в медицинской отрасли, но и укрепить доверие общества к системе здравоохранения в целом.

Вопрос 18. Какие обстоятельства и причины способствуют совершению людьми коррупционных поступков?»

Наиболее значимой причиной совершения коррупционных поступков, по мнению сотрудников, является ощущение безнаказанности (94 ответа). Это указывает на восприятие коррупции как явления, в отношении которого отсутствует достаточный контроль и наказание.

Далее почти одинаковое количество респондентов выделили жажду личной наживы и алчность (81 ответ), низкий уровень правосознания и морали (81 ответ) и финансовые трудности (80 ответов). Эти три фактора в совокупности отражают личностные, социальные и материальные мотивы, влияющие на склонность к коррупции.

Также значимыми причинами названы низкий уровень образования по вопросам антикоррупционного законодательства (52 ответа) и несовершенство законодательства (46 ответов). Это показывает, что работники видят проблему не только в поведении отдельных лиц, но и в недостаточной эффективности институциональной базы.

Менее распространёнными, но важными причинами стали давление со стороны коллектива или руководства (23 ответа), а также стремление «быть как все» и нежелание выделяться или сопротивляться «общей системе» (по 18 ответов). Эти факторы указывают на влияние корпоративной культуры и общественных установок.

Таким образом, можно заключить, что в восприятии сотрудников Центра коррупция обусловлена сочетанием личных мотивов, социально-экономических обстоятельств и недостаточной эффективности правоприменительной практики.

Главным условием, способствующим коррупции, является ощущение безнаказанности и слабый контроль. Существенное значение имеют личные качества (алчность, низкий уровень морали) и социальные обстоятельства (финансовые трудности). Работники отмечают институциональные факторы — недостаточное знание законодательства, несовершенство правовой базы. Влияние окружения и корпоративного давления также может способствовать вовлечению в коррупционные практики.

Результаты опроса показывают, что сотрудники Центра рассматривают коррупцию как явление, обусловленное не только личной алчностью или материальными трудностями, но и системными факторами — ощущением безнаказанности, недостаточной правовой грамотностью и несовершенством законодательства.

Для эффективного снижения коррупционных рисков необходимо одновременно усиливать контроль и ответственность, развивать культуру нетерпимости к коррупции, повышать уровень правовой осведомлённости и укреплять социально-экономическую устойчивость сотрудников.

Помимо ответов на поставленные вопросы работники Центра в ходе анонимного опроса внесли ряд **предложений, которые,** по их мнению, **будут способствовать снижению уровня коррупции** в Центре. В частности,

- Внедрить тестирование сотрудников на риски коррупционных правонарушений (особенно на должности, где такие правонарушения возможно совершить) при приеме на работу;
- Повысить заработную плату работникам и проводить осведомительные мероприятия с участием представителей компетентных органов;
- Распространять надбавки за совмещение обязанностей на все подразделения, а не только на производство;
- Создание системы дополнительных стимулов и мотивации за добросовестную службу и донесение о случаях коррупции;
- Если в Центре будет выявлен факт коррупции открыто обсудить и показать реальный факт, в т.ч. какое наказание понес сотрудник.

Комплаенс-офицер РГП на ПХВ «Научно-производственный центр трансфузиологии» МЗ РК **Рахимжанов Н.А.**

«30» сентября 2025 года

Результаты опроса показывают, что сотрудники Центра рассматривают коррупцию как явление, обусловленное не только личной алчностью или материальными трудностями, но и системными факторами — ощущением безнаказанности, недостаточной правовой грамотностью и несовершенством законодательства.

Для эффективного снижения коррупционных рисков необходимо одновременно усиливать контроль и ответственность, развивать культуру нетерпимости к коррупции, повышать уровень правовой осведомлённости и укреплять социально-экономическую устойчивость сотрудников.

Помимо ответов на поставленные вопросы работники Центра в ходе анонимного опроса внесли ряд **предложений, которые,** по их мнению, **будут способствовать снижению уровня коррупции** в Центре. В частности,

- Внедрить тестирование сотрудников на риски коррупционных правонарушений (особенно на должности, где такие правонарушения возможно совершить) при приеме на работу;
- Повысить заработную плату работникам и проводить осведомительные мероприятия с участием представителей компетентных органов;
- Распространять надбавки за совмещение обязанностей на все подразделения, а не только на производство;
- Создание системы дополнительных стимулов и мотивации за [illegible]ие о случаях коррупции;

[illegible]акт коррупции открыто обсудить и показать [illegible]ние понес сотрудник.

«Научно-производственный

Рахимжанов Н.А.

«ТРАНСФУЗИОЛОГИЯ ҒЫЛЫМИ-ӨНДІРІСТІК ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ РМК

Басқарма Төрағасы С.Ә.Әбдірахманова

Глубаевой АВ
о распространении
среди
работников
администрации
вышест. госуд.
(2) организации
корруп. связь -
- отличная гость
рекомендовать
уже реализовано
в НПЦТ
- сообщить предп.
что можно
внедрить