

«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Правления АО «СПК «Алматы»
Балыкбаев К.О.
«30» 04 2025 г.



Аналитическая справка

по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности
Акционерного общества «Социально-предпринимательская корпорация
«Алматы»

«30» апреля 2025г.

г. Алматы

Концепцией антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы основополагающим звеном в системе противодействия коррупции определено выявление и минимизация коррупционных рисков, а также причин и условий, способствующих их возникновению.

В соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-У (далее - Закон), государственные органы, организации и субъекты квазигосударственного сектора обязаны осуществлять внутренний анализ коррупционных рисков (далее-ВАКР или анализ).

По результатам анализа принимаются меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

В рамках внедрения международного стандарта **ISO 37001:2016** «Система менеджмента борьбы со взяточничеством» в Акционерном обществе «Социально-предпринимательская корпорация «Алматы» (далее – АО «СПК «Алматы» или Общество), а также в соответствии с внутренним приказом Общества от 20 марта 2025 года №34 «О начале проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», проведен ВАКР в деятельности Общества. Период, охватываемый ВАКР, включает 2024 год и 1-квартал 2025 года.

На основании внутреннего приказа Общества создана Рабочая группа (далее – РГ) а, в состав которой входят:

Руководитель рабочей группы:

- Руководитель Антикоррупционной комплаенс-службы Общества Оспанов Самат Женисович;

Члены рабочей группы:

- Руководитель централизованной службы по контролю за закупками Общества Арзиев Руслан Газизжанович;
- Руководитель Пресс-службы Общества Нихамбаев Темирлан Муратович;
- Главный менеджер Департамента правового обеспечения Общества Жузбек Бауыржан Тілеуахметұлы;
- Главный менеджер Департамента продовольственного обеспечения и торговли Общества Туякбаева Асель Сабыровна;

- Главный менеджер Департамента по управлению активами Общества Шомпиев Нартай Керимбаевич;
- Главный менеджер Департамента стратегии и корпоративного развития Общества Жолдасбаева Айжан Сансызбаевна;
- Главный менеджер Департамента управления человеческими ресурсами Общества Ернебаева Бахыт Нурбосыновна;
- Главный менеджер Службы безопасности Общества Актымбаев Канат Избасарович;
- Главный менеджер Департамента риск-менеджмента Общества Оспанов Эмиль Тулегенович.

ВАКР в деятельности Общества проведен по следующим направлениям:

1. Проведение анализа нормативных правовых актов и внутренних документов, регулирующих деятельность, его организационно - управленческой деятельности на наличие коррупционных рисков, *(в т.н. по направлениям деятельности) (Выявление коррупционных рисков в действующих правовых актах, принятых в Обществе за проверяемый период);*
2. Выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах *(далее - ВНД)*, затрагивающих деятельность Общества;
3. Выявление и оценка коррупционных рисков:
 - выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом;
 - выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов;
 - выявление коррупционных рисков в структурных подразделениях по специфике их деятельности;
 - выявление коррупционных рисков в процессах мониторинга за надлежащей реализацией проектов финансирования;
 - выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности;
 - выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью;
 - выявление коррупционных рисков в сфере государственных закупок.

Методы анализа:

Для выявления коррупционных рисков и выработки рекомендаций членами РГ применялись различные методы анализа, в том числе сбор и изучение информации Общества, собеседования, интервью, обсуждения в группах, обобщение опыта по противодействию коррупции в схожих и смежных сферах, организациях, бизнес-процессах, проектах, анализ сценариев, моделирование ситуации и др.

Для сбора и обобщения членами РГ собрана информация о деятельности Общества, в том числе отчетные данные и правовая статистика за год, предшествующий внутреннему анализу коррупционных рисков.

Достоверность и актуальность источников информации, отчеты о деятельности Общества заверены подписями руководителей структурных подразделений, которые их предоставили.

Изучены сведения из данных Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры, Банка судебных актов Верховного суда о привлечении к ответственности должностных лиц Общества за совершение коррупционных правонарушений.

Проведение ВАКР включает следующие мероприятия:

1. Утверждение графика проведения внутреннего анализа коррупционных рисков (ВАКР).
2. Утверждение приказа о проведении ВАКР.
3. Анонсирование начала проведения ВАКР на интернет-ресурсах, в СМИ и социальных сетях.
4. Проведение ВАКР в деятельности АО «СПК «Алматы».
5. Публичное обсуждение результатов ВАКР.
6. Подписание аналитической справки по результатам ВАКР.

Мероприятия по устранению коррупционных рисков по результатам ВАКР:

В целях минимизации коррупционных рисков в деятельности Общества разработан План мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по итогам внутреннего анализа.

В план включены следующие мероприятия:

1. Размещение аналитической справки и плана мероприятий на интернет-ресурсе Общества:
 - для обеспечения прозрачности и доступности информации аналитическая справка и план мероприятий размещены на официальном сайте АО «СПК «Алматы». *(Это позволит ознакомиться с результатами внутреннего анализа и принимаемыми мерами)*
2. Мониторинг устранения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений:
 - организован системный мониторинг выполнения рекомендаций, полученных по итогам внутреннего анализа. *(Это позволит оценить степень устранения причин и условий, способствующих коррупции)*
3. Составлен перечень должностей, подверженных коррупционным рискам:
 - на основании результатов внутреннего анализа составлен перечень должностей, наиболее подверженных коррупционным рискам. *(Это позволит выделить ключевые позиции для дополнительного контроля и разработки мероприятий по минимизации рисков)*
4. Актуализация сведений в картограмме коррупционных рисков на официальном интернет-ресурсе Общества:
 - картограмма коррупционных рисков будет обновлена с учетом текущих данных и размещена на официальном сайте АО «СПК «Алматы», что обеспечит регулярную актуализацию информации о рисках и мерах по их снижению.

Указанные мероприятия и сроки их выполнения опубликованы на официальном сайте АО «СПК «Алматы» в разделе «Антикоррупционная комплаенс-служба». График проведения внутреннего анализа коррупционных рисков деятельности АО «СПК «Алматы» также доступен для ознакомления на сайте Общества. Воспользуйтесь следующей ссылкой: <https://spkalmaty.kz/>

Наименование объекта ВАКР:

АО «СПК «Алматы» является юридическим лицом, зарегистрированным в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

В своей деятельности АО «СПК «Алматы» руководствуется Конституцией Республики Казахстан, Гражданским Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом, а также ВНД Общества, такими как Правила, инструкции, регламенты, положения структурных подразделений и другие.

АО «СПК «Алматы» является коммерческой организацией, обладающей гражданскими правами и несущей обязанности, связанные с ее деятельностью, которые необходимы для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Единственным участником АО «СПК «Алматы» является коммунальное государственное учреждение «Управление предпринимательства и инвестиций города Алматы».

Основными видами деятельности АО «СПК «Алматы» являются:

1. Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления;
2. Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности;
3. Деятельность холдинговой компании;
4. Закуп социально – значимых видов продовольственных товаров;
5. Хранение социально-значимых видов продовольственных товаров;
6. Осуществление функций «первого окна» в регионе для потенциальных инвесторов;
7. Формирование и ведение региональной базы данных по перспективным и действующим проектам для потенциальных инвесторов;
8. Создание диалоговой площадки между частным инвестором и государством, представителями казахстанского и зарубежного бизнеса;
9. Консультация инвесторов по проблемным вопросам их деятельности на региональном уровне, защита интересов инвестора;
10. Организация переговоров, встреч, «круглых столов» инвесторов с уполномоченными государственными органами, институтами развития и инвестиционных форумов, выставок с участием казахстанских и зарубежных сторон;
11. Представление интересов региона на международных инвестиционных мероприятиях;
12. Оказание прочих услуг в рамках сервисной поддержки инвесторов;
13. Привлечение участников индустриальных зон;

14. Привлечение инвестиций для строительства объектов инфраструктуры и решение вопросов финансирования индустриальной зоны;
15. Предоставление на вторичное землепользования (субаренду) земельных участков и в аренду (субаренду) объектов инфраструктуры;
16. Заключение, расторжение и мониторинг исполнения условий договоров об осуществлении деятельности;
17. Обеспечение и поддержание деятельности индустриальной зоны;
18. Привлечение инвестиций и решение вопросов финансирования по строительству и сносу ветхого жилья.

Общество вправе осуществлять иные виды деятельности, не запрещенные законодательством Республики Казахстан.

Место нахождения и адрес юридического лица:

АО «СПК «Алматы», индекс 050040, Республика Казахстан, город Алматы, Бостандыкский район, улица Байзакова, дом 303, 5-6 этаж. Корпоративная электронная почта: info@spkalmaty.kz. Номер телефона: +7 (727) 225-18-91, по фактам коррупции: +7 (727) 225-18-91 (вн. 510), +7 (707) 471-11-99.

Официальный сайт АО «СПК «Алматы»

Сайт имеет простой и функциональный административный интерфейс, который обеспечивает легкий доступ к необходимой информации для пользователей. (Ссылка на официальный сайт: <https://spkalmaty.kz/>)

На сайте Общества представлена обширная информация, включая сведения об АО «СПК «Алматы»: общая информация, состав членов Правления и Совета директоров, информация о Единственном Акционере, реквизиты, а также доступ к продуктам Общества. Также реализована форма обратной связи, обеспечивающая удобное взаимодействие с пользователями.

Сайт включает следующие разделы:

- «О корпорации» — информация о миссии, целях и истории компании, руководстве, устойчивом развитии, отчетности, антикоррупционной комплаенс-службе, омбудсмене, закупках, графике приема граждан и вакансиях;
- «Направления» — описание ключевых направлений деятельности Общества;
- «Дочерние организации» — сведения о дочерних и зависимых организациях и их деятельности;
- «Объявления» — актуальные объявления Общества, касающиеся активов, продовольственной безопасности и т.д.;
- «Заявки на участие в проекте/программе» — раздел для подачи заявок на участие в совместных с Обществом проектах.

Кроме того, сайт содержит подробное описание профинансированных проектов, сопровождаемое фотографиями, схемами и другой документацией, что позволяет лучше понять масштабы и влияние реализуемых инициатив.

Для бизнесменов на сайте предоставлена возможность ознакомиться с кредитными продуктами, доступными в рамках программы «Almaty Business-2025», что упрощает процесс выбора и подачи заявок на финансирование.

В рамках деятельности Общества функционирует раздел «Антикоррупционная комплаенс-служба», содержащий каналы для сообщения о возможных фактах коррупции.

Для подачи информации вы можете воспользоваться следующими электронными адресами:

✉ **info@spkalmaty.kz**

✉ **s.ospanov@spkalmaty.kz**

Данные каналы обеспечивают конфиденциальность, а также оперативное и объективное рассмотрение всех поступающих обращений.

**Анализ нормативных правовых актов и внутренних документов,
регулирующих деятельность, его организационно - управленческой
деятельности на наличие коррупционных рисков**

Информация об обращениях физических и юридических лиц.

С 1 июля 2021 года вступил в силу Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан (далее — АППК), с этой даты утратили силу законы «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц» и «Об административных процедурах». Порядок рассмотрения обращений физических и юридических лиц теперь регулируется нормами АППК (Глава 14), за исключением жалоб и заявлений, которые регулируются уголовно-процессуальным, гражданским процессуальным законодательством, а также законодательством Республики Казахстан об административных правонарушениях.

За анализируемый период (2024 год и 3 месяца 2025 года) в Общества поступило:

В 2024 году:

Всего зарегистрировано обращений, из них:

- дубликаты-9;
- обжалования-5;
- почта-18;
- нарочно-40;
- ИС "Е-өтініш"-602;
- заявления-607;
- жалобы-10;
- предложения-3
- прочие (сообщение, запрос, отклик)-50;
- поступивших непосредственно в ГО- 469;
- Местные исполнительные органы-304;
- ЦГО-1;
- Прочих организаций-2;
- Рассмотрено ГО-562;

За 3 месяца (I квартал) 2025 года:

Всего зарегистрировано обращений, из них:

- дубликаты-3;
- обжалования-1;
- нарочно-2;
- ИС "Е-өтініш"-103;
- заявления-90;
- жалобы-4;
- прочие (сообщение, запрос, отклик)-11;
- поступивших непосредственно в ГО-41;
- Местные исполнительные органы-64;
- Рассмотрено ГО-45;
- принят административный акт-32;
- принят благоприятный административный акт-32;
- дан ответ автору-5;
- прекращено (ст. 89; 70 АППК)-2;
- принято к сведению (ст. 89 АППК)-1;
- Перенаправлено, в том числе в -1.

Обращений от физических и юридических лиц по факту проявления коррупции в деятельности Общества не поступало.

В Обществе закреплен ответственный работник из Департамента операционной деятельности, который осуществляет контроль за своевременным рассмотрением обращений граждан. Регистрация поступающей корреспонденции осуществляется в день поступления, после чего своевременно направляется на рассмотрение руководству.

Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, и внутренних документах, затрагивающих деятельность Общества.

Общество в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Казахстан, Гражданским Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Законом Республики Казахстан «О специальных экономических и промышленных зонах», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом, а также ВНД Общества (Правила, инструкции, регламенты, положения о структурных подразделениях и т.д.).

В ходе проведения ВАКР были изучены Устав и ВНД, регламентирующие деятельность Общества и его структурных подразделений, результаты проверок, публикации в средствах массовой информации и т.д.

Исследованы НПА и внутренние документы Общества.

В процессе проведения ВАКР было установлено отсутствие регламентации процессов внутренней нормативной документацией (ВНД), регулирующей порядок проведения мониторинга в одном из направлений деятельности структурного подразделения Общества.

В результате мониторинг в данном направлении не осуществляется в должной мере, что приводит к отсутствию надлежащего контроля и оценки важнейших процессов, повышая риски нарушений и снижая управляемость.

Департамент продовольственного обеспечения и торговли Общества (*далее-ДПОиТ*), деятельность которого включает организацию и проведение ярмарок «выходного дня», а также предоставление в аренду торговых павильонов, не имеет отдельного ВНД, регулирующего процесс мониторинга этих мероприятий.

Процесс мониторинга ярмарок «выходного дня» должен включать привлечение представителей уполномоченных органов для проведения контроля в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан в сфере регулирования торговой деятельности.

Осуществляемые мониторинги, проводимые со стороны ДПОиТ, упомянуты в некоторых пунктах ВНД «Правила по мониторингу проектов АО «СПК «Алматы», разработанные структурным подразделением Департаментом администрирования и мониторинга (ДАиМ), а также в ВНД «Правила организации и проведения ярмарок «выходного дня» в г. Алматы», разработанные ДПОиТ. Однако указанные мониторинги носят ограниченный характер и не в полной мере охватывают все аспекты контроля и соблюдения установленных требований, предусмотренных условиями договоров аренды и ВНД Общества.

Внутренние Правила устанавливают нормативный порядок осуществления отдельных видов деятельности, включая мероприятия по мониторингу, бухгалтерскому учёту, кадровому обеспечению, а также взаимодействию с контрагентами. Применение указанных правил направлено на устранение правовой неопределённости и обеспечение упорядоченного функционирования Общества в пределах действующего законодательства.

Риски:

- Без должного мониторинга и контроля процессов организации ярмарок, становится сложнее выявлять и предотвращать нарушения, такие как незаконная субаренда или неправомерное завышение цен на социально значимые товары (*СЗПТ*). Это увеличивает вероятность коррупционных рисков, так как могут быть использованы схемы, направленные на личную выгоду, что снижает общественное доверие и негативно сказывается на репутации Общества.
- Отсутствие регламентации контроля способствует возникновению коррупционных рисков, когда участники рынка могут злоупотреблять своими полномочиями для получения личных выгод, в том числе через незаконные схемы завышения цен или заключения договоров с ненадежными партнёрами.

Уровень риска: *средний.*

Рекомендации: разработать отдельный либо изменить и дополнить действующий ВНД, регламентирующий порядок мониторинга ярмарок «выходного дня» и торговых павильонов. Документ должен включать процедуры по контролю за рекомендованными ценами на социально значимые продовольственные товары (*СЗПТ*), а также соблюдения условий договора аренды и ВНД Общества.

Внутренний документ должен установить конкретные критерии для проведения мониторинга, такие как частота проверок, перечень проверяемых параметров (цены, качество товаров, соблюдение условий договора аренды, наличие необходимых документов) и ответственность за выполнение.

Отсутствие чётко регламентированных процедур по взысканию задолженности на различных этапах реализации проектов в АО «СПК «Алматы».

В ходе внутреннего анализа установлено, что действующие внутренние нормативные документы (ВНД) не содержат чётко прописанных процедур взыскания задолженности на различных этапах реализации проектов.

Рекомендация: разработать и внедрить регламент взыскания задолженности на разных стадиях.

Уровень риска: средний.

Риски:

- Неурегулированный порядок взыскания может позволить избирательно подходить к должникам, откладывать меры взыскания или принимать решения в интересах третьих лиц, создавая условия для возможных коррупционных соглашений.
- При отсутствии единого регламента возможны разночтения в подходах к взысканию, что приводит к дублированию функций, затягиванию сроков и снижению эффективности работы.
- Отсутствие чёткого алгоритма может привести к пассивному реагированию на просрочки или нерезультативным действиям, что увеличивает объём безвозвратной задолженности.

Рекомендации:

- Разработать и утвердить внутренний регламент взыскания задолженности. В документе необходимо чётко определить этапы взыскания, сроки реагирования, ответственность подразделений и порядок взаимодействия между ними на различных стадиях работы с задолженностью (претензионная, досудебная, судебная, исполнительная).
- **Внедрить единый порядок документирования действий по взысканию.** Все мероприятия по взысканию должны фиксироваться в системе электронного документооборота или в установленной форме, с отражением обоснований и принятых решений для повышения прозрачности и исключения субъективности.
- **Провести обучение сотрудников, участвующих в процессе взыскания.** Повысить правовую и антикоррупционную компетентность работников, задействованных в процессах по возврату задолженности, с акцентом на соблюдение принципов прозрачности, равноправия и законности.

Отсутствие Антикоррупционного стандарта.

В Обществе отсутствует Антикоррупционный стандарт (далее — *Стандарт*), направленный на предотвращение коррупции и создание системы, обеспечивающей соблюдение норм, запрещающих коррупционные действия. Этот

стандарт устанавливает требования и рекомендации для организации и её работников по соблюдению законодательства, а также политики и практик, направленных на борьбу с коррупцией (в соответствии с ст. 10 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»).

Антикоррупционный стандарт — это совокупность принципов, правил и процедур, направленных на предупреждение коррупционных проявлений и формирование эффективной системы соблюдения норм, запрещающих коррупционные действия.

Он устанавливает требования и рекомендации для организаций и их сотрудников в части соблюдения законодательства, корпоративной политики и практик в сфере антикоррупционного комплаенса.

Для инвесторов (зарубежных) наличие действующего антикоррупционного стандарта является ключевым показателем надёжности партнёра и прозрачности ведения бизнеса. Его применение повышает инвестиционную привлекательность компании и способствует укреплению её деловой репутации как ответственного и добросовестного участника рынка.

Антикоррупционный стандарт может включать:

1. Прозрачность и отчетность: установление четких процедур для раскрытия информации, которая предотвращает возможность скрытых или коррупционных сделок.
2. Нормы поведения: описание того, что считается коррупцией, и какие действия являются неприемлемыми, включая подарки, взятки, конфликты интересов и другие формы незаконного влияния.
3. Механизмы контроля и мониторинга: создание системы проверки и контроля для обеспечения соблюдения антикоррупционных норм, включая внутренние аудиты и проверку соблюдения антикоррупционных правил.
4. Ответственность и санкции: установление четких мер ответственности за нарушение антикоррупционной политики, включая дисциплинарные взыскания и юридические последствия для работников и руководителей.
5. Обучение и повышение осведомленности: регулярные тренинги для работников и руководство по вопросам антикоррупционной политики, а также осведомление о новых изменениях в законодательстве.
6. Политика «нулевой толерантности» к коррупции: подразумевает, что любое проявление коррупции будет пресекаться, а виновные будут наказаны в строгом соответствии с законодательством и внутренними стандартами.

Внедрение таких стандартов помогает организациям минимизировать риски, связанные с коррупцией, и улучшить свою репутацию на рынке.

Риски: Отсутствие внутреннего нормативного документа, обеспечивающего соблюдение норм, запрещающих коррупционные действия, является значительным риском для организации.

Уровень риска: средний.

Рекомендации по минимизации рисков:

1. Разработать и внедрить Антикоррупционный стандарт в Обществе, направлены на предотвращение коррупции и соблюдение норм, запрещающих коррупционные действия. Стандарт должен содержать чёткие требования и

процедуры, регулирующие действия работников и руководства Общества в области антикоррупционной политики.

2. Установить механизм регулярной оценки и обновления антикоррупционных мер для обеспечения их соответствия изменяющемуся законодательству, в рамках внедрения международного стандарта ISO 37001:2016 «Система менеджмента борьбы со взяточничеством»

Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом

Изучена информация по штатной численности Общества за анализируемый период. За проверяемый период представлены следующие статистические данные: штатная численность Общества составила 68 единиц, из которых: политические служащие — 0 единиц, административно-управленческий персонал (АУП) — 68 единиц.

2024 год:

Штатная численность Общества – 68 единиц, из которых: политических служащих – 0 единиц, административно-управленческий персонал (АУП) – 68 единиц, текучесть персонала – 43,6 %

Привлечены к дисциплинарной ответственности – 6 работников.

Подготовлено и зарегистрировано: 0 распоряжений, приказы (140 по личному составу, 486 по отпускам и командировкам)

Приняты/назначены – 0 приравненные к госслужащим, принято 28 работников (уволено 30).

2025 год (I- квартал):

Штатная численность Общества – 68 единиц, из которых: политических служащих – 0 единиц, административно-управленческий персонал (АУП) – 68 единиц, текучесть персонала – 4,5 %.

Привлечены к дисциплинарной ответственности – 2 работника.

Подготовлено и зарегистрировано: приказы (23 по личному составу, 34 по отпускам и командировкам)

Приняты/назначены – 0 приравненные к госслужащим, принято 3 работников (уволено 3).

Основными причинами увольнения работников являются по инициативе работника:

- уволенные по отрицательным мотивам – отсутствуют;
- к дисциплинарной ответственности привлечены 2 лица — Директор департамента (ДРМ) и Руководитель службы. В соответствии с подпунктом 1) пункта 1 статьи 64 Трудового кодекса Республики Казахстан им объявлены замечания.
- привлечение работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения – отсутствуют;
- равно как совершение работниками Общества коррупционных правонарушений уголовного и административного характера не имеется.

В личных делах всех работников Общества имеются справки/сведения об отсутствии судимости, полученные с базы «Информационный сервис» Комитета правовой статистики и специальных учетов при Генеральной прокуратуре

Республики Казахстан. Согласно базе данных АИС «Специальные учеты» работники Общества не имеют судимости либо непогашенной судимости за уголовные преступления, а также не имеются сведения о привлечении к ответственности за совершение коррупционных правонарушений за 2024 г. / I-квартал 2025 г.

(Согласно Трудовому кодексу Республики, Казахстан, не допускается трудоустройство в субъекты квазигосударственного сектора лиц, совершивших коррупционное преступление. Подпункт 2) пункта 2 ст.26 Трудового кодекса РК).

По результатам исследования документов личных дел, на предмет их полноты и соответствия установленным нормативным правовым актам уполномоченных органов соответствующих отраслей, замечаний-нет.

Жалоб по кадровым вопросам и на принятие кадровых решений за анализируемый период не поступало.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не имеются.

В Обществе на постоянной основе осуществляется деятельность, направленная на профилактику и противодействие коррупции, в соответствии с положениями Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции».

Основное внимание уделяется повышению эффективности применения антикоррупционного законодательства, формированию антикоррупционной культуры, а также принятию превентивных мер, направленных на минимизацию коррупционных рисков в процессе осуществления хозяйственной и управленческой деятельности.

В Обществе проводятся разъяснительные и обучающие мероприятия для работников по вопросам соблюдения требований законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции.

Данные мероприятия реализуются в рамках Антикоррупционной комплаенс-программы на 2024–2025 годы, утверждённой на заседании Совета директоров Общества исполнение требований Инструкции ТБН №4 (Типовое базовое направление) «Предупреждение и противодействие коррупции», утверждённой уполномоченными органами. В рамках Задачи №9 данной инструкции реализуется проведение ежеквартальных разъяснительных и обучающих мероприятий для работников организации по вопросам соблюдения законодательства о противодействии коррупции.

В рамках исполнения Методических рекомендации по организации института антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. п. 3. Проведение разъяснительных мероприятий по вопросам противодействия коррупции и формированию антикоррупционной культуры, Глава 3. «Порядок организации деятельности антикоррупционных комплаенс-служб». Пункт 16. Антикоррупционной комплаенс-службе следует обеспечивать систематическое обучение работников организации требованиям антикоррупционного законодательства, начиная с момента приема на работу, при назначении на другую должность, а также при повышении квалификации (не реже 1 раза в год).

В соответствии с Правилами формирования дисциплинарной комиссии и порядка наложения дисциплинарных взысканий на работников в Обществе предусмотрены дисциплинарные взыскания в виде: *замечания, выговора, строгого выговора, расторжение трудового договора по инициативе работодателя*. Анализ вынесенных дисциплинарных взысканий показывает следующее:

В 2024 году дисциплинарные взыскания были вынесены в отношении 5 работников в соответствии с ст. 64-2 Трудового кодекса РК (снятие — 23.02.2024г.) и 1 работника в соответствии с ст. 64-1 Трудового кодекса РК (снятие — 14.03.2025г.).

За I полугодие 2025 года дисциплинарные взыскания были вынесены в отношении 2 работников в соответствии с ст. 64-1 Трудового кодекса РК.

Анализ досрочно снятых дисциплинарных взысканий показал их высокий удельный вес среди всех привлечённых.

Дискреционные полномочия руководителя по снятию взысканий в чрезмерно короткие сроки могут привести к рискам. Допущение такого рода практик в дальнейшем повышает вероятность повторения нарушений и снижает уровень ответственности работников.

Большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий в организации может создавать серьёзные коррупционные риски:

- недобросовестные действия руководства: если руководство часто использует досрочное снятие дисциплинарных взысканий как инструмент для награждения или устранения нежелательных последствий для подчиненных, то это может привести к формированию коррупционных схем;
- фаворитизм в решениях - ситуация, в которой работники могут «покупать» благоприятные решения по своим дисциплинарным делам, создает риск формирования коррупционных схем. Это может подрывать принципы справедливости и равноправия в организации;
- скрытая коррупция - даже если сам процесс досрочного снятия взысканий формально соблюдает правила, его применение в коррупционных целях может быть скрытым. Например, решения о снятии взысканий могут приниматься на основе личных связей, без официальных документов или процедур, что затрудняет выявление коррупции.

Риск: досрочное снятие дисциплинарных взысканий без наличия особых условий.

Уровень риска: *средний*

Рекомендуется внести изменения в действующие внутренние нормативные документы (ВНД), предусмотрев следующие меры:

- Обязательное проведение заседания дисциплинарной комиссии при рассмотрении вопроса о досрочном снятии дисциплинарного взыскания;
- Подготовка мотивированного заключения комиссии, в котором причины снятия взыскания должны быть чётко обоснованы и подтверждены соответствующими документами (служебная характеристика, сведения об отсутствии повторных нарушений, результаты работы и др.);

- Фиксация решений в протоколе заседания комиссии с обязательными подписями всех её членов и хранением материалов в установленном порядке.

Численность работников в структурных подразделениях:

1. Руководство: 5 ед.;
2. Службы, подотчетные Совету директоров: 5 ед., вакантные должности: 1 ед.
Департамент риск-менеджмента — численность работников: 3;
3. Секретариат: 3 ед.;
4. Департамент управления человеческими ресурсами: 3 ед.;
5. Служба безопасности: 3 ед.;
6. Департамент операционной деятельности: 4 ед.;
7. Департамент по работе с проектами: 8 ед., вакантные должности: 1 ед.;
8. Департамент по управлению активами: 5 ед.;
9. Департамент продовольственного обеспечения и торговли: 5 ед.;
10. Департамент информационных технологий: 3 ед.;
11. Финансовый департамент: 4 ед.;
12. Департамент правового обеспечения: 4 ед.;
13. Департамент стратегии и корпоративного развития: 3 ед.;
14. Пресс-служба: 2 ед.;
15. Департамент администрирования и мониторинга: 4 ед.;
16. Департамент бухгалтерского учета и отчетности: 4 ед., вакантные должности: 1 ед.

Риски: недоукомплектованность кадрами в Обществе может создать коррупционные риски. Одним из наиболее вероятных рисков является неправомерное влияние на процесс подбора и назначения кадров. Это может включать в себя такие практики, как «продажа» должностей, назначение на вакантные позиции родственников или друзей, что может привести к следующим последствиям:

- недооценка квалификации кандидатов: назначение на должности без должного учета профессиональных навыков и опыта кандидатов может привести к проблемам с выполнением задач в будущем.
- нерациональное использование ресурсов: назначение неподготовленных работников может повлечь за собой дополнительные затраты на обучение и переподготовку, а также создать проблемы с эффективностью работы.
- ущемление прав более квалифицированных кандидатов: отсутствие объективности в процессе подбора кадров может привести к тому, что лучшие специалисты не будут приняты на работу, что снизит общий профессиональный уровень Общества.

Уровень риска: средний

Рекомендации:

Публикация вакансий и условий отбора.

Для повышения прозрачности и доверия к процедурам подбора персонала, а также снижения коррупционных рисков, рекомендуется обеспечить обязательную открытую публикацию всех вакантных должностей с указанием:

- чётких требований к кандидатам (образование, стаж, квалификация и т.д.);
- сроков подачи документов;
- этапов конкурсного отбора и критериев оценки.

Аттестации работников Общества

Риски: за анализируемый период аттестация работников Общества не проводилась с 2022 года. С учетом того, что аттестация является одной из наиболее распространенных форм оценки соответствия занимаемой должности, следует придерживаться установленной кратности её проведения, так как данная процедура существенно влияет на повышение качества работы, работоспособность и устойчивость производственного процесса.

- дискреционного характера: в случаях, где необходимо подтверждение квалификации специалиста или возникновения вопроса расторжения трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (*п.п. 4 п. 1 ст. 52 ТК РК справочно: в соответствии Трудового Кодекса РК предусмотрено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации*);
- коррупционного характера: отсутствие регулярной аттестации может привести к рискам коррупции, так как отсутствие объективных критериев оценки квалификации работников открывает возможности для предпочтений в продвижении работников, манипуляций с результатами аттестации или использования личных связей для получения должностей и повышения.

Уровень риска: *средний*

Рекомендации:

- рассмотреть вопрос проведения аттестации работников Общества в соответствии с установленными требованиями законодательства Республики Казахстан. Включить аттестацию, ориентированную на специфику их деятельности, что позволит повысить объективность и прозрачность оценки.
- обеспечить, чтобы процесс аттестации соответствовал принципам антикоррупционного законодательства, исключая любые возможные манипуляции с результатами аттестации и обеспечивая соблюдение равенства и справедливости при оценке квалификации работников.

Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов

Урегулирование конфликта интересов Общества осуществляется в соответствии с Политикой по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «СПК «Алматы», утвержденной Советом директоров Общества, а также с учетом положений Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции». Управление конфликтом интересов основано на принципах обеспечения прозрачности и подотчетности. Это включает открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур, что способствует выявлению и урегулированию конфликта интересов.

В соответствии с утвержденной Политикой по выявлению и урегулированию конфликта интересов в АО «СПК «Алматы», работники заполняли следующие приложения к Политике:

- **Приложение №2:** Первоначальное раскрытие информации о возможном конфликте интересов.
- **Приложение №3:** Заявление об отсутствии конфликта интересов.
-

Выявления коррупционных рисков в финансово-экономической деятельности Общества.

В Обществе осуществляется краткосрочное годовое планирование (бюджетирование) и может осуществляться среднесрочное пятилетнее планирование. Результатом среднесрочного планирования деятельности Общества является План развития Общества на 5 (*пять*) лет (в случае, если требования по разработке и утверждению Планов развития обязательны для Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан). Результатом краткосрочного планирования деятельности Общества является Бюджет Общества на соответствующий финансовый год. Бюджет Общества формируется ответственным подразделением Финансовым департаментом.

В случае, если требования по разработке и утверждению Плана развития будут обязательны в соответствии с Законодательством Республики Казахстан, то План развития должен будет разрабатываться и утверждаться в соответствии с Правилами разработки, утверждения планов развития контролируемых АО, ТОО, государственных предприятий, мониторинга и оценки их реализации, а также разработки и предоставления отчетов по их исполнению, установленными центральным уполномоченным органом по государственному планированию.

Ежегодно для осуществления операционной деятельности разрабатывается бюджет Общества. В Бюджет Общества включаются показатели финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Основные бюджеты Общества включают:

- Бюджет доходов и расходов;
- Бюджет капитальных вложений;
- Бюджет движения денежных средств;
- Прогнозный бюджет.

Финансовый департамент формирует Бюджет доходов и расходов, Бюджет движения денежных средств на основе показателей Бюджета доходов и расходов, а также Бюджета капитальных вложений. Финансовый департамент формирует прогнозный баланс на основе заявок от структурных подразделений Общества, предшествующему планируемому году. Формирование прогнозного баланса является заключительным этапом составления Бюджета Общества.

Бюджет Общества предварительно рассматривается Правлением Общества и выносится на утверждение Совета Директоров Общества.

Правила командирования работников Общества и возмещения расходов на служебные командировки определяют порядок командирования работников и условия возмещения расходов на служебные командировки в пределах Республики Казахстан и в иностранные государства разработаны в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Республики Казахстан и ВНД АО «СПК «Алматы».

Выявление коррупционных рисков в сфере закупок.

Закупки товаров, работ и услуг Общества осуществляются на основании Закона «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» и Правил осуществления закупок отдельными субъектами квазигосударственного сектора, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния, утвержденных Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 30 ноября 2021 года № 1253.

В соответствии с Приказом Министра финансов РК от 29 ноября 2021 года № 1231 «Об определении веб-порталов закупок отдельных субъектов квазигосударственного сектора и операторов информационных систем электронных закупок, за исключением Фонда национального благосостояния и организаций Фонда национального благосостояния» и Решением Правления СПК № 1 от 14.01.2022 г., определён веб- портал закупок - Евразийский электронный портал: eep.mitwork.kz.

Все процедуры закупок, в том числе планирование, проведение тендеров, запросов ценовых предложений, заключение договоров осуществляются на Евразийском электронном портале: eep.mitwork.kz.

Внутренние процедуры взаимодействия структурных подразделений и работников Общества по вопросам закупок регулируются Регламентом по организации и проведению закупок товаров, работ и услуг АО «СПК «Алматы» утвержденного решением Правления Общества от 29.11.2023 г. № 56.

Контроль за соблюдением Закона и правил осуществления закупок проводится централизованной службой по контролю за закупками АО «СПК «Алматы».

Централизованная служба по контролю за закупками подотчетна в своей работе Совету директоров Общества.

Принимая во внимание то, что вышеуказанная служба подотчетна Совету директоров, коррупционные риски при проведении контрольных и проверочных мероприятий в области закупок, отсутствуют.

По результатам анализа фактов аффилированности при проведении процедуры закупок и занятии должностей, находящихся в непосредственно подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (усыновителем), полнородными и не полнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) или супругом (супругой) не выявлено. Необоснованное расширение круга возможных поставщиков и необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок не осуществлялось.

Исключительно электронный формат заключения договоров позволил формировать на портале полную и достоверную информацию по закупаемым товарам, работам, услугам и определять их средние закупочные цены.

Анализом процедур закупок установлено следующее.

Согласно данным веб-портала закупок, за 2024 год в Обществе проведено 345 закупок, из них:

- способом запроса ценовых предложений - 235;
- способом тендер - 37;
- способом из одного источника по несостоявшимся закупкам - 56;
- из одного источника путем прямого заключения договора - 17.

Таким образом количество проведенных закупок не конкурентным способом составило 5 %.

За I-квартал 2025 года, Обществом проведено 142 закупки, из них:

- способом запроса ценовых предложений - 99;
- способом тендер - 8;
- способом из одного источника по несостоявшимся закупкам - 23;
- из одного источника путем прямого заключения договора - 12.

Количество проведенных закупок не конкурентным способом составило 8 %.

Вместе с тем, анализом плана закупок Общества на 2024 год установлено неисполнение 18 пунктов плана на общую сумму 68, 5 млн тенге.

Согласно утвержденной структуры Общества состоит из 15 структурных подразделений: Руководство, Службы, подотчетные Совету директоров.

Структурные подразделения Общества:

1. Департамент управления человеческими ресурсами;
2. Департамент риск-менеджмента;
3. Секретариат;
4. Служба безопасности;
5. Департамент операционной деятельности;
6. Департамент по работе с проектами;
7. Департамент по управлению активами;
8. Департамент продовольственного обеспечения и торговли;
9. Департамент информационных технологий;
10. Финансовый департамент;
11. Департамент правового обеспечения;
12. Департамент стратегии и корпоративного развития;
13. Пресс-служба;
14. Департамент администрирования и мониторинга;
15. Департамент бухгалтерского учета и отчетности.

Анализ деятельности структурных подразделений Общества:

1. Департамент управления человеческими ресурсами (далее-ДУЧР).

К основным задачам ДУЧР относятся:

- реализация Политики Общества в области управления персоналом в соответствии с текущим планами развития и иными документами Общества;
- администрирование кадрового делопроизводства;
- управление ВНД, касающихся направления управления и развития персоналом;
- формирование, внедрение, реализация системы мотивации для работников Общества;
- управления процессами по обеспечению кадрами;
- обучение, повышение компетенции и оценки работников Общества;
- развитие корпоративной культуры.

ДУЧР является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Управляющего директора Общества.

Штатная численность ДУЧР 3 (три) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер.

2. Департамент риск-менеджмента (далее-ДРМ).

Основной задачей ДРМ относятся:

- развитие методологической базы системы управления рисками и внутреннего контроля Общества и дочерних организаций;
- контроль и мониторинг управления рисками, координация вопросов внутреннего контроля Общества и дочерних организаций;
- повышения эффективности управления рисками и внутреннего контроля Общества и дочерних организаций.

ДРМ является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДРМ 3 (три) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер.

3. Секретариат (далее-СР).

К основным задачам СР относятся:

- организация и проведение аппаратных и рабочих совещаний;
- организация и проведение протокольных встреч;
- организация и проведение заседаний Правления;
- сводно-аналитическая работа.

СР является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Управляющего директора Общества.

Штатная численность СР 3 (три) работника:

- 1) Советник;
- 2) Советник;

3) Секретарь Правления.

Уровень риска: *средний*

Риски: Отсутствие руководителя Секретариата как отдельной должности при наличии значительного объёма организационно-координационной и протокольной работы может создавать ряд управленческих и коррупционных рисков.

- При отсутствии управленческого надзора возможны случаи неформального влияния на подготовку повесток, протоколов и распределение участия в совещаниях, что может быть использовано в корыстных интересах.
- Без чётко назначенного руководителя не определено лицо, официально ответственное за координацию деятельности, принятие решений и контроль качества исполнения задач в СР;

Рекомендации для минимизации рисков:

Рассмотреть вопрос о введении должности "Руководитель Секретариата" с закреплением управленческих функций (координация, контроль, организация работы, взаимодействие с руководством), а также обновлением Положения о СР и должностных инструкций работников.

4. Служба безопасности (далее-СБ).

К основным задачам СБ относятся:

- Осуществление экономической, информационной и внутренней безопасности Общества и его дочерних организаций.

СБ является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Председателя Правления Общества.

Штатная численность СБ 3 (три) работника:

1. Директор;
2. Главный менеджер;
3. Главный менеджер.

Уровень риска: *средний*

Риски: Отсутствие квалифицированного специалиста, отвечающего за информационную безопасность, может привести к следующим последствиям:

Риск утечек конфиденциальной информации

- Без специалиста по информационной безопасности могут возникнуть уязвимости в системах защиты данных и информации, что увеличивает вероятность утечек или несанкционированного доступа.

Риск несоответствия стандартам информационной безопасности

- Без чёткого контроля и анализа со стороны профессионала в области информационной безопасности, компания может не соответствовать требованиям законодательства или стандартам по защите информации.
- Без специализированного контроля за киберугрозами, организация становится уязвимой для атак, таких как фишинг, вирусы, утечка данных или атаки на критические инфраструктуры.

- Потери данных или утечка конфиденциальной информации могут привести к серьёзным репутационным последствиям и снижению доверия со стороны партнёров и клиентов.
- Нарушения в области информационной безопасности могут повлечь штрафные санкции со стороны контролирующих органов за несоответствие нормативным актам в сфере защиты данных.

Уровень риска: *средний.*

Рекомендации:

Ввести штатную единицу специалиста по информационной безопасности

- Закрепить в организационной структуре Общества должность специалиста (или главного менеджера) по информационной безопасности с соответствующим функционалом, квалификационными требованиями и подотчётностью.

Разработать и утвердить внутренние нормативные документы (ВНД)
Принять политику и регламенты в области информационной безопасности, включающие:

- классификацию информации по уровням доступа;
- порядок защиты персональных и конфиденциальных данных;
- алгоритмы реагирования на инциденты.

5. Департамент операционной деятельности (далее-ДОД).

К основным задачам ДОД относятся:

- осуществление административно – хозяйственного сопровождения Общества;
- управление хозяйственной деятельностью;
- организация и проведение закупок товаров, работ и услуг Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области закупок отдельных субъектов квазигосударственного сектора;
- обеспечение открытости и прозрачности процесса закупок;
- обеспечение пожарной безопасности;
- обеспечение безопасности и охраны труда;
- недопущения коррупционных проявлений;
- обеспечение и координация ведения делопроизводства в Обществе, организация документооборота.

ДОД является самостоятельным структурным подразделением, находится в курации управляющего директора Общества.

Штатная численность ДОД 4 (четыре) работника, из которых:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер по закупкам;
- 4) Главный менеджер;

Анализ Плана закупок и процедур закупок показал, что ДОД является одним из основных инициаторов процедур закупки товаров, работ и услуг. 8.

Значительное количество закупок товаров, работ и услуг (транспортное обеспечение, канцелярские и хозяйственные товары, и.т.д) ДОД осуществляет для оперативной и бесперебойной деятельности Общества.

При этом, ДОД самостоятельно разрабатывает технические спецификации и квалификационные требования, проводит процедуры выбора поставщиков, заключает договоры, а также принимает товары, работы и услуги в рамках заключенных контрактов.

Такой подход порождает риск возникновения конфликта интересов, а также повышает вероятность коррупционных рисков, поскольку одно подразделение совмещает несколько ключевых функций, включая разработку требований, выбор поставщика, заключение договоров и приемку товаров и услуг. Это может привести к ситуации, когда решения принимаются в условиях недостаточной независимости и прозрачности.

Уровень риска: средний

1. Конфликт интересов:

- когда один и тот же орган (структурное подразделение) осуществляет все этапы закупки — от разработки спецификаций до принятия товаров и услуг, это может привести к потенциальному конфликту интересов. Это создаёт ситуацию, в которой возможно принятие необъективных решений в интересах отдельных лиц или организаций, что увеличивает вероятность коррупционных действий.

2. Коррупционные риски:

- отсутствие должного контроля и разделения обязанностей между различными этапами закупок может привести к манипуляциям, таким как необоснованное предпочтение определённым поставщикам или создание условий для подкупов и иных коррупционных схем.

3. Нарушение принципов прозрачности и конкуренции:

- при отсутствии независимой оценки и прозрачности на различных этапах закупок возможно ущемление интересов других участников рынка, а также нарушение принципа честной конкуренции. Это также может негативно повлиять на репутацию Общества.

4. Риски злоупотребления полномочиями:

- учитывая, что ДОД сам проводит процедуры выбора поставщика, заключения договора и приёмки товаров/услуг, существует вероятность того, что решения будут приниматься не на основании объективных критериев, а с учётом личных интересов или внешнего влияния.

Рекомендации для минимизации рисков:

- **в целях исключения конфликта интересов и коррупционных рисков рассмотреть вопрос о выделении направления по закупкам в самостоятельное структурное подразделение без увеличения штата.**
- *(Рекомендуется разделить функции разработки технических спецификаций, выбора поставщика, заключения договоров и приемки товаров, работ и услуг между различными структурными подразделениями, чтобы исключить возможный конфликт интересов. Важно установить независимые процедуры для каждой стадии процесса закупки);*

- проведение независимой экспертизы: для обеспечения объективности процесса и соблюдения всех нормативных требований рекомендуется привлекать независимых экспертов или третьей стороны для оценки качества товаров, работ и услуг до их приемки.
- обучение персонала: проводить регулярные тренинги и семинары для работников, ответственных за закупки, с целью повышения осведомленности о возможных коррупционных рисках и методах их предотвращения.

На сегодняшний день контроль процедур закупок осуществляется Централизованной службой по контролю за закупками Общества.

6. Департамент по работе с проектами (далее-ДРП).

К основным задачам ДРП относятся:

1. Управления проектами:

- привлечения инвестиционных проектов, потенциальных инвесторов;
- всестороннее содействие в реализации коммерческих и бюджетных проектов;
- проведение конкурсных процедур, связанных с проектной деятельностью;
- внедрение методологии управления проектами и совершенствование процесса управления проектами.

2. Управления предприятиями:

- разработка плана развития совместных предприятий;
- реализация проектов с созданием совместных предприятий, формирование портфеля предприятий;
- обеспечение соблюдения условий участия в совместных предприятиях;
- совершенствование процесса управления портфелем совместных предприятий.

Штатная численность ДРП 8 (восемь) работников:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер;
- 5) Главный менеджер;
- 6) Главный менеджер;
- 7) Главный менеджер;
- 8) Главный менеджер;

Проанализированы и изучены ВНД, регламентирующие деятельность подразделения.

Решение Правления АО «СПК» в пункт 33 ВНД «Правила выпуска гарантий АО «СПК «Алматы» внесло изменения в следующей редакции: «33. Настоящие Правила могут быть дополнены и/или изменены только по решению Правления. По проектам, местом реализации которых является территория Индустриальной зоны города Алматы, Правление вправе принимать решения по установлению условий гарантирования, отличных от условий, предусмотренных настоящими Правилами.» Однако, такое изложение пункта создает потенциальные

коррупционные риски, поскольку не определен четкий перечень условий, которые могут отличаться от стандартных условий ВНД. Это оставляет пространство для произвольных решений о предоставлении гарантии, что может быть использовано не в интересах Общества.

Для минимизации этих рисков необходимо четко определить, какие именно условия могут быть изменены, а также закрепить, что все отличия от стандартных условий должны соответствовать основополагающим принципам вышестоящих внутренних нормативных документов, таких как Корпоративная политика, Инвестиционная политика и Политика по обеспечению обязательств.

Уровень риска: *средний.*

Риски:

Отсутствие четкого перечня условий, отличных от условий ВНД, создаёт возможность для принятия решений, которые могут быть выгодны отдельным лицам, но не соответствуют интересам Общества. Такой подход открывает путь для манипуляций, что может привести к предоставлению гарантий на условиях, которые не отвечают корпоративным интересам или основным принципам политики Общества. Это также увеличивает вероятность коррупционных рисков, связанных с принятием решений на основе неформальных или непрозрачных критериев.

Рекомендации по ВНД «Правила выпуска гарантий АО «СПК «Алматы» (внесенные изменения в пункт 33): уточнение и конкретизация условий: необходимо чётко прописать перечень условий, которые могут отличаться от стандартных в ВНД, и эти отличия должны быть обоснованы и прозрачны. Разработать критерии, которые чётко определяют, в каких случаях и по каким основаниям могут быть установлены такие условия.

Длительные сроки рассмотрения проектов и неэффективность процедур проведения экспертиз проектов

Процессы рассмотрения социальных проектов, включая проекты по социальной аренде, занимают несоразмерно длительное время, что снижает общую эффективность деятельности и порождает административные барьеры.

Затяжные процедуры могут создавать условия для вымогательства, а также стимулировать неофициальные платежи с целью ускорения рассмотрения заявлений или принятия положительного решения.

Уровень риска: *средний.*

Рекомендации:

- Длительность процедур может способствовать созданию условий для вымогательства или неофициальных платежей за ускорение рассмотрения заявлений или принятие решений.
- Оптимизировать процесс экспертизы социальных проектов.

Неисполнения особых условия в рамках реализуемых проектах ДРП

В ходе анализа реализации коммерческих проектов на предмет соблюдения условий договоров, решений Уполномоченного органа АО «СПК «Алматы», а также выполнения «особых условий» в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, выявлены нарушения невыполнения обязательных условий по отдельным проектам. В частности, установлено нарушение целевого использования земельного участка и построенных объектов, предоставленных в рамках ДРП.

Уровень риска: *средний.*

Рекомендации:

1. Усилить контроль за соблюдением условий целевого использования имущества

Организовать регулярные проверки с обязательной фотофиксацией фактического использования объектов (включая помещения и земельные участки), предоставленных в рамках проектов. При выявлении отклонений — инициировать внеплановые меры реагирования (вплоть до расторжения договоров).

7. Департамент по управлению активами (далее-ДУА).

В соответствии с целями и задачами Департамент выполняет следующие функции:

- создание механизма по управлению активами Общества;
- эффективное управление активами Общества;
- участие в определении цели и политики Общества в сфере управления активами;
- организация процесса оптимизации портфеля активов Общества;
- курация дочерних и зависимых организации (далее-ДЗО) Общества: мониторинг эффективности основной деятельности, реализации стратегий и планов развития, в том числе достижения ключевых показателей деятельности, содействие по вопросам текущей операционной деятельности, решение по которым принимаются на уровне Общества, согласование годовых планов работы, контроль достижением целей по ФЭО, бюджетных программ.

ДУА является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДУА 5 (пять) работников:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер;
- 5) Главный менеджер;

8. Департамент продовольственного обеспечения и торговли (далее-ДПОиТ).

К задачам Департамента относятся:

Реализация механизмов стабилизации цен на социально значимые продовольственные товары (далее-СЗПТ):

1. исполнение решений Комиссии по обеспечению реализации механизмов стабилизации цен на социально значимые продовольственные товары (далее-Комиссия), Единственного аукционера, Совета директоров, Правления и Инвестиционного комитета Общества или другого аналогичного уполномоченного коллегиального органа;
2. формирование и управление региональным стабилизационным фондом продовольственных товаров в г.Алматы путем:
 - проведения закупочных интервенций;
 - проведения товарных интервенций;
 - проведения освежения продовольственных товаров.
3. предоставление займа субъектам предпринимательства;
4. развитие продовольственной инфраструктуры;
5. участие в разработке и реализации проектов Общества в сфере продовольственного обеспечения;
6. анализ рынка потребительских цен, информирование и выработка рекомендаций руководству Общества по вопросам сдерживания цен, ценообразования по группе социально продовольственных товаров.

Реализация проектов Общества в сфере развития торговли: 11

- 1) Поддержка и развитие предпринимательства;
- 2) Развитие современных форматов торговой деятельности.

ДПОиТ является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДПОиТ 5 (пять) работников:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер;
- 5) Главный менеджер.

Уровень риска: средний

В процессе анализа также были изучены ВНД, регламентирующие деятельность подразделения, основным приоритетом которого является стабилизация цен на социально значимые продовольственные товары в г. Алматы. В рамках указанного направления Антикоррупционной комплаенс-службой Общества с ноября 2024 года проводятся антикоррупционные тематические мониторинги, охватывающие ярмарки выходного дня и торговые павильоны, организуемые ДПОиТ. Указанные мониторинги проводились для выявления потенциальных коррупционных рисков в процессах организации и проведения ярмарок, а также для контроля за соблюдением прозрачности ценообразования и обеспечения равных условий для всех участников.

Последний визуальный мониторинг был проведен 06.04.2025 г.

Риски:

На момент проведения ВАКР в деятельности Общества проведён дополнительный мониторинг на ярмарке выходного дня Алмалинского района, в ходе мониторинга незначительные нарушения:

1. Отсутствие идентификации или наименования ИП/ТОО/КХ (индивидуальных предпринимателей, ТОО или крестьянских хозяйств). *(Отсутствие идентификации / наименование ИП/ТОО/КХ создаёт условия получения несанкционированного дохода путем предоставления торгового места вне заявки);*
2. Отсутствуют контрольные весы для исключения обвешивания потребителей позволяющий потребителям проверить правильность цены и измерения приобретённого товара. *(Отсутствие контрольных весов создается для исключения и во избежание репутационных рисков и проверок организаторов ярмарок. Обмеривание, обсчет, сговор с потенциальными участниками позволяющий обманывать потребителей путем обвешивания вводя в заблуждение относительно реальной стоимости приобретаемого продукта. Нарушение прав потребителя – одна из самых распространенных проблем в сфере торговли);*
3. Устанавливаются факты превышения размера установленной торговой надбавки на СЗПТ.

В рамках антикоррупционных мониторингов, проводимых с ноября 2024 года по апрель 2025 года, зафиксировано значительное уменьшение нарушений на ярмарках выходного дня, организуемых ДПОиТ в Алмалинском районе города Алматы. По итогам последних проверок, нарушения были снижены на **51.11%**.

Расчет статистики:

На начало мониторинга в ноябре 2024 года было зафиксировано 20-25 случаев нарушения. На момент последнего визуального мониторинга, проведенного 06.04.2025, количество нарушений сократилось до 10-12 случаев.

Уровень риска: *средний*

Рекомендации: для обеспечения эффективного контроля за соблюдением законодательства и минимизации коррупционных рисков, а также устранения повторных нарушений, ДПОиТ Общества следует продолжить мониторинги, руководствуясь следующими пунктами:

1. Пункт 8.1 — 8.6 главы 8 «Контроль (мониторинг) деятельности подрядной организации и участников ярмарок «выходного дня», а также соблюдения Правил организации и проведения ярмарок выходного дня в городе Алматы.
2. Важно привести действия и процессы в соответствие с Приказом исполняющего обязанности Министра национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении Правил внутренней торговли» от 27 марта 2015 года №264, который устанавливает требования для внутренней торговли и проведения мероприятий, таких как ярмарки «выходного дня».

Систематическое и тщательное выполнение этих мер позволит обеспечить прозрачность в процессах, улучшить контроль за исполнением обязательств и минимизировать возможность коррупционных нарушений.

9. Департамент информационных технологий (далее-ДИТ).

Основной задачей ДИТ информационных технологий является:

- техническая поддержка и ремонт средств вычислительной техники и оргтехники;
- эксплуатация и техническая поддержка телекоммуникационной сети;
- эксплуатация и техническая поддержка информационных систем;
- внедрение и сопровождение программного обеспечения;
- представление и поддержка ИТ-услуг;
- учет основных средств и товароматериальных запасов, относящихся к специфике работы Департамента;
- техническая поддержка работы пользователей Общества.

ДИТ является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДИТ 3 (три) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер.

Уровень риска: *средний.*

Риск: Отсутствие контроля со стороны профильного подразделения информационной безопасности за деятельностью ДИТ.

Описание: *при отсутствии специализированного контроля со стороны службы информационной безопасности существенно возрастает риск невыявленных уязвимостей в ИТ-инфраструктуре. Это, в свою очередь, может привести к инцидентам, таким как утечка конфиденциальных данных, несанкционированный доступ, взлом корпоративных систем, что создаёт угрозу для устойчивости бизнес-процессов и репутации организации.*

- Конфликт интересов и неконтролируемый доступ к критической информации.

В условиях, когда сотрудники ДИТ одновременно администрируют ИТ-системы и не подлежат контролю со стороны ИБ, возможно злоупотребление полномочиями, манипуляции с данными и отсутствие прозрачности в действиях.

- Отсутствие должного аудита и журналирования операций. При отсутствии внешнего или независимого ИБ-контроля не осуществляется систематический аудит действий администраторов, что создаёт риски незаметного удаления, изменения или копирования информации.

11. Финансовый департамент (далее-ФД).

Основные задачи ФД:

- организация планирования и управленческого учета;
- управление затратами и доходами;
- управление финансированием;
- управление казначейскими операциями.
- управление источниками финансирования.

- проведение мероприятий по получению и подтверждению кредитного рейтинга от рейтинговых агентств.
- участие в разработке финансово-экономического обоснования для бюджетных инвестиционных проектов.

ФД является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ФД 4 (три) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер.

11. Департамент правового обеспечения (далее-ДПО).

Основной задачей ДПО относятся:

- юридическое сопровождение всех процессов и сделок Общества;
- обеспечение соблюдения законодательства РК и предоставление правовой поддержки всей деятельности Общества;
- участие в разработке внутренних нормативных документов;
- защита прав и интересов Общества в судах и госорганах.

ДПО является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДПО 4 (четыре) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер.

Проанализированы и изучены ВНД, регламентирующие деятельность подразделения. По результатам анализа установлено, что в должностных инструкциях всех уровней работников, а также в отдельных действующих ВНД, отсутствуют нормы, закрепляющие ответственность за нарушение законодательства о противодействии коррупции и ответственность за сокрытие и/или несвоевременное или неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов.

Уровень риска: средний.

12. Департамент стратегии и корпоративного развития (далее-ДСКР).

Основной задачей ДСКР является обеспечение эффективности деятельности Общества путем достижения стратегических целей и выполнения поставленных задач.

ДСКР является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДСКР 3 (три) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер.

13. Пресс-служба (далее-ПС).

Основной задачей ПС является:

- информационное обеспечение деятельности Общества;
- формирование через СМИ и социальные сети положительного общественного мнения о деятельности Общества;
- содействие журналистам в их деятельности по освещению деятельности Общества и дочерних предприятий;
- мониторинг СМИ, изучение тенденций изменения общественного мнения по вопросам деятельности Общества;
- разработка и последующая деятельность на основании медиа и контент-планов;
- наполнение контентом корпоративного сайта Общества;
- формирование и исполнение бюджета;
- оценка и анализ проводимых ПР-мероприятий;
- управление организацией мероприятий;

ПС является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ПС 2 (два) работника:

- 1) Руководитель;
- 2) Главный менеджер.

14. Департамент администрирования и мониторинга (далее-ДАиМ).

Основными задачами ДАиМ является:

- организация процесса мониторинга хода реализации инвестиционных проектов, реализуемых Обществом, а также иных проектов, в которых Общество является участником или исполнителем;
- обеспечение мониторинга целевого использования средств, соблюдения установленных параметров инвестиционных и иных проектов, а также программ Общества;
- обеспечение контроля за своевременное и полное исполнения особых условий инвестиционных и иных проектов Общества;
- обеспечение надлежащего и полного формирования досье по инвестиционным и кредитным проектам, а также подготовка Соглашений и Договоров, заключаемых в процессе реализации инвестиционных и иных проектов Общества, а также приложений к ним;
- контроль своевременным возвратом займов и вознаграждения по ним, а также инвестиций и инвестиционного дохода, получаемого Обществом в рамках реализуемых проектов;
- формирование письменных отчетов о проведенном мониторинге по инвестиционным и иным проектам, с отражением данных о соответствии реализуемого проекта бизнес-плану.

ДАиМ является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего Заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДАиМ 4 (четыре) работника:

- 1) Директор;
- 2) Главный менеджер;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер.

15. Департамент бухгалтерского учета и отчетности (далее-ДБУиО).

Основной задачей ДБУиО является:

- ведение бухгалтерского учета Общества;
- ведение налогового учета Общества;
- составление отдельной и консолидированной отчетности Общества;

ДБУО является самостоятельным структурным подразделением и находится в подчинении у курирующего заместителя Председателя Правления Общества.

Штатная численность ДБУО 4 (четыре) работника:

- 1) Директор департамента - Главный бухгалтер;
- 2) Главный менеджер - Заместитель главного бухгалтера;
- 3) Главный менеджер;
- 4) Главный менеджер;

Разработка и эксплуатация информационных систем в Обществе:

Общество не осуществляет разработку информационных систем (ИС), так как является исключительно пользователем услуг.

Организация работы обеспечение закупа необходимых услуг по сервисному обслуживанию информационных программ и ремонт оргтехники, функционально закреплены за соответствующим подразделением Обществу.

Система менеджмента борьбы со взяточничеством в Обществе:

В Обществе для внедрения системы менеджмента противодействия взяточничеству (далее — СМБВ) в соответствии с международным стандартом ISO 37001:2016 или стандартом «СТ РК 3049-2017» проводятся соответствующие мероприятия. В частности, в проекте бюджета Общества на 2025 год предусмотрены расходы на внедрение нового метода противодействия коррупции в рамках международного стандарта ISO 37001.

В рамках подготовки к внедрению системы, по результатам государственных закупок будет объявлен и заключен договор с поставщиком для проведения диагностического и предсертификационного аудита, а также для организации обучения работников Общества в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 37001:2016. Планируемая дата начала реализации этих мероприятий — сентябрь 2025 года.

Публикации в средствах массовой информации:

За проверяемый период в Обществе не зарегистрировано обращений физических и юридических лиц, связанных с проявлениями коррупции.

Акты прокурорского надзора:

За проверяемый период в отношении Общества и его должностных лиц со стороны органов прокуратуры не осуществлялись контрольно-надзорные мероприятия, такие как плановые и внеплановые проверки деятельности (в том числе по жалобам и обращениям), а также не выявлены нарушения законности.

За проверяемый период судебные акты по корпоративным спорам в отношении Общества не выносились.

За анализируемый период в АО «СПК «Алматы»:

- фактов не принятия, неполного или несвоевременного принятия антикоррупционных ограничений работниками Общества, не имеется;
- фактов привлечения работников Общества к уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений не имеется;
- фактов использования служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ не имеется.
- фактов принятия материального вознаграждения, подарков или услуг за действия (бездействия) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия входят в служебные полномочия, не установлено;
- фактов открытия, владения счетами (вкладами), хранения наличных денег и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами РК, не установлено;
- жалоб от физических и юридических лиц, в том числе в СМИ, в отношении работников предприятия о неправомерных действиях коррупционного характера не поступало.

Заключительная часть

Рекомендации по устранению установленных коррупционных рисков в деятельности Общества:

1. АО «СПК «Алматы» в течение 10 рабочих дней со дня подписания аналитической справки по ВАКР, разработать и согласовать План мероприятий по устранению коррупционных рисков;
2. АО «СПК «Алматы» исполнить направленные рекомендации в рамках проведенного ВАКР в целях искоренения установленных коррупционных рисков;
3. Ответственному лицу – Руководителю Антикоррупционной комплаенс службы в составе рабочей группы со дня подписания справки по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков осуществлять мониторинг и оценку исполнения рекомендаций до их устранения;
4. Ответственному лицу - Руководителю Антикоррупционной комплаенс службы, руководителям структурных подразделений на постоянной основе проводить работу, направленную на профилактику коррупционных правонарушений и выработку антикоррупционной культуры среди работников Общества, а также проводить анализ законодательства по деятельности Общества на предмет устранения противоречий, пробелов, коллизий, создающих предпосылки для коррупции;

5. Осуществлять размещение в общедоступных местах плакатов антикоррупционной направленности (в том числе информирование о телефонах «горячей линии» и контактных данных лиц, которым можно подать жалобу по фактам коррупции);
6. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков разместить на официальном сайте АО «СПК «Алматы» в течение 3 рабочих дней со дня утверждения Плана мероприятий.

Руководитель рабочей группы:

Руководитель

Антикоррупционной комплаенс-службы



Оспанов С.Ж.

Согласовано:

Члены рабочей группы:

Руководитель централизованной службы
по контролю за закупками



Арзиев Р.Г.

Руководитель Пресс-службы

Нихамбаев Т.М.

Главный менеджер
Департамента правового обеспечения



Жузбек Б.Т.

Главный менеджер
Департамента продовольственного
обеспечения и торговли



Туякбаева А.С.

Главный менеджер
Департамента по управлению активами



Шомпиев Н.К.

Главный менеджер
Департамента стратегии и
корпоративного развития



Жолдасбаева А.С.

Главный менеджер
Департамента управления
человеческими ресурсами



Ернебаева Б.Н.

Главный менеджер
Службы безопасности



Актымбаев К.И.

Главный менеджер
Департамента риск-менеджмента



Оспанов Э.Т.