

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам внутреннего анализа коррупционных
рисков в деятельности
ТОО «Хозяйственное управление города Алматы»

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности
ТОО «Хозяйственное управление города Алматы»

г. Алматы

«16» июля 2025 г.

Основание проведения внутреннего анализа коррупционных рисков

Проведение внутреннего анализа коррупционных рисков предусмотрен в пункте 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-V, в соответствии с которым государственные органы, организации и субъекты квазигосударственного сектора обязаны проводить внутренний анализ коррупционных рисков по итогам которого разрабатываются и реализовываются меры, направленные на устранение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

Кроме того, актуальность данного анализа обусловлена положениями Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022–2026 годы, в котором определены основные элементы системы противодействия коррупции –выявление и минимизация коррупционных рисков, а также устранение факторов, способствующих их возникновению

Методические основы анализа опираются на Типовые правила внутреннего анализа коррупционных рисков, утверждённые приказом Председателя Агентства по противодействию коррупции Республики Казахстан № 21 от 16 января 2023 года. В рамках данных Правил предусматривается принятие конкретных мер по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также контроль за их реализацией.

На основании приказа № 104 от 30 июня 2025 года, утверждённого директором ТОО «Хозяйственное управление города Алматы» (далее - Товарищество) проведён внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности Товарищества.

Внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности Товарищества осуществлялся по следующим направлениям

1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах и внутренних документов (принятых за проверяемый период), затрагивающих деятельность Товарищества;

2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Товарищества:

- управления персоналом, в том числе определения должностей, подверженных коррупционным рискам;
- урегулирования конфликта интересов;
- выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью, в том числе в сфере государственных закупок;
- организация работы Товарищества по противодействию коррупции.

Для сбора и обобщения собрана информация о деятельности Товарищества, в том числе отчётные данные и правовая статистика за проверяемый период.

Достоверность и актуальность источников информации, отчёты о деятельности Товарищества предоставлены структурными подразделениями Товарищества.

В состав рабочей группы вошли:

Председатель комиссии:

И.о директора Товарищества – Базарчинов Н.Б.

Члены комиссии:

Руководитель отдела бухгалтерского учета и отчетности –
Печенкина З.Ж.;

Руководитель отдела планирования и экономики– Мусрепова Р.Т.;

Руководитель юридического отдела – Молдахметова Г.С.;

Руководитель отдела государственных закупок – Ушбаева Г.К.;

Главный инженер – Азнаков Р.К.;

Главный специалист отдел по работе с персоналом – Турсынова Р.К.

Комплаенс аналитик Службы комплаенс контроля – Калкабаева А.С.

Анализируемый период: с 1 октября по 31 декабря 2024 года и первое полугодие 2025 года.

Срок проведения анализа: с 1 по 31 июля 2025 года.

Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков

Товарищество является субъектом частного предпринимательства созданное в результате реорганизации путем слияния и преобразования трех государственных коммунальных казенных предприятий «Автохозяство» аппарата акима города Алматы, «Козгалмас» и производственно – эксплуатационного предприятия аппарата акима города Алматы «О реорганизации государственных коммунальных казенных предприятий» от 13 января 2013 года № 1/15. Единственным участником Товарищества является акимат города Алматы.

В своей деятельности Товарищество руководствуется Конституцией Республики Казахстан и законами Республики Казахстан, актами Президента и Правительства Республики Казахстан, иными нормативными актами, Уставом, а также внутренними нормативными документами Товарищества: Правилами, инструкциями, регламентами, положениями структурных подразделений и т.д.

Все виды деятельности Товарищества направлены на обеспечение эффективной работы местных исполнительных органов и содержания объектов коммунальной собственности и автотранспортными средствами.

Штатное расписание составляется исходя из потребности в профессиях и должностях, необходимых для выполнения возложенных на Товарищество функций, утверждается директором Товарищества с согласованием Наблюдательного совета.

Место нахождения и адрес юридического лица: Республика Казахстан, город Алматы, Бостандыкский район, Толе би, 155.

Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах и внутренних документов (принятых за проверяемый период), затрагивающих деятельность Товарищества.

В ходе проведения внутреннего анализа коррупционных рисков были изучены нормативные правовые акты, внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность Товарищества и его структурных подразделений. Проведенный анализ показал следующее.

По кадровой работе.

1) За анализируемый период отделом по работе с персоналом проведён анализ Положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников Товарищества, по результатам которого выявлены недостатки, связанные с неполнотой описания функциональных обязанностей, ответственности и прав сотрудников.

В этой связи, с целью повышения эффективности деятельности и чёткого разграничения трудовых функций отделом по работе с персоналом проведена работа по актуализации - внесению изменений и дополнений в Положения об отделах, а также в должностные инструкции работников Товарищества.

При этом, изучение должностных инструкции работников Товарищества, показала, что в действующих документах установлены незначительные недостатки - не предусмотрена **персональная ответственность работников за совершение коррупционных правонарушений**, а также в должностных инструкциях руководителей структурных подразделений **отсутствует норма по осуществлению контроля за соблюдением исполнительской и трудовой дисциплины работников отдела.**

Кроме того, анализ показал, что в деятельности Товарищества отсутствуют документ, **определяющий процедуру контроля** за исполнением должностными лицами обязанностей и полномочий.

Риск: Выявленные недостатки влечёт за собой отсутствие персональной ответственности работников за совершение коррупционных правонарушений, а также к снижению эффективности профилактики коррупционных правонарушений.

Рекомендации:

1. Актуализировать должностные инструкции работников Товарищества в части дополнения пункта о персональной ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

2. Разработать и внедрить порядок внутреннего административного контроля с назначением ответственного лица осуществляющий контроль (мониторинг, проверка, оценка).

2) В целях снижения коррупционных рисков приказом директора Товарищества №204 от 12 ноября 2024 года утверждены Правила поиска, подбора и адаптации персонала (далее – Правила).

Изучение Правил показало, что в данном внутреннем документе имеются незначительные недостатки такие как:

- отсутствие чётко установленных сроков принятия решений по итогам отбора кандидатов;

- излишнее многоступенчатость процедуры, которая способствует формированию бюрократии

Так, согласно Правилам, подбор внешних кандидатов на вакантные или временно вакантные должности включает следующие этапы:

- **первичное собеседование** с представителями отдела по работе с персоналом и руководителями подразделений, в которых имеются вакантные или временно вакантные должности;

- **вторичное собеседование** с курирующими заместителями директора в случае успешного прохождения первого этапа.

При этом, в **заключительной части этапа отбора Правил не установлены сроки по приему на работу кандидата** по итогам отбора на вакантную или временно вакантную должность.

Риски: несмотря на наличие многоступенчатой процедуры отбора, подобная схема способствует избыточной бюрократизации процесса и создает предпосылки для возникновения коррупционных рисков, связанных с возможным влиянием заинтересованных лиц на итог конкурсного отбора в пользу аффилированного кандидата, а также с затягиванием сроков проведения самой процедуры.

Рекомендации:

1. Внести изменения в Правила поиска, подбора и адаптации персонала от 12 ноября 2024 года за №204 относительно осуществление проведения заседание конкурсной комиссии **в один день**, с участием всех членов конкурсной комиссии, принимающих коллегиальное решение.

2. Определить и установить сроки принятия решений по итогам отбора кандидатов.

Кроме того, в действующей редакции Правил не предусмотрен отдельный пункт, регламентирующий обязательное прохождение кандидатом собеседования с комплаенс-аналитиком.

Риски:

Отсутствие выявления аффилированности кандидата с членами конкурсной комиссии либо иными заинтересованными сторонами, что создает условия для принятия решений, не основанных на принципах объективности и беспристрастности, а также способствует снижению эффективности комплаенс-аналитика на предварительном этапе, относительно контроля за соблюдением принципов законности, открытости и равенства условий для всех участников конкурсного отбора.

Рекомендации:

Внести дополнение в Правила Правила поиска, подбора и адаптации персонала от 12 ноября 2024 года за №204, согласно которому кандидат должен пройти индивидуальное анкетирование и собеседование с комплаенс-аналитиком. В

ходе указанной процедуры кандидату будут заданы вопросы, направленные на выявление:

- возможного факта поступления на конкурс по рекомендации третьих лиц за вознаграждение;
- наличия или отсутствия конфликта интересов;
- иных обстоятельств, способных повлиять на объективность и прозрачность конкурсного отбора.

Кроме того, в рамках указанного этапа кандидату должна быть предоставлена информация о требованиях антикоррупционного законодательства, Кодекса этики, а также разъяснены положения о соблюдении принципов добросовестности, независимости и предотвращения коррупционных рисков.

Предлагаемые изменения направлены на повышение прозрачности процедур и укрепление доверия к системе конкурсного отбора

Необходимо отметить, что с начала 2025 года отделом по работе с персоналом внедрён в работу онлайн-сервис **HeadHunter**, с использованием которого осуществляется поиск и подбор кандидатов на вакантные или временно вакантные должности Товарищества, где размещаются сведения о вакантных или временно вакантных должностях, включая квалификационные требования, должностные обязанности, размер предлагаемого оклада и иные условия труда. Использование данной цифровой платформы позволяет:

- повысить охват потенциальных кандидатов и ускорить процесс подбора персонала;
- обеспечить прозрачность условий трудоустройства;
- сформировать конкурентную среду среди соискателей, что способствует привлечению более квалифицированных и мотивированных специалистов.

Таким образом, внедрение HeadHunter положительно влияет на эффективность и открытость кадровой политики Товарищества.

Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Товарищества.

5.1. Относительно управления персоналом, в том числе определения должностей, подверженных коррупционным рискам.

Кадровая работа Товарищества возложена на Отдел по работе с персоналом, осуществляющий свою деятельность на основании Положения об отделе, утверждённого директором Товарищества в 2025 году, а также иных внутренних нормативных документов.

По результатам изучения деятельности Отдела по работе с персоналом установлено, что в Товариществе отсутствует нормативный документ, регламентирующий порядок досрочного снятия дисциплинарных взысканий с работников. Указанное обстоятельство может способствовать возникновению коррупционных рисков, связанных с непрозрачностью принятия соответствующих решений.

При этом, в соответствии с п.5 ст.66 Трудового Кодекса Республики Казахстан, работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно до истечения шестимесячного срока путём издания соответствующего акта.

В данной норме отсутствует установленный минимальный срок и критерии, на основании которых допускается **досрочное снятие взыскания**, что дает возможность работодателю самостоятельно принимать решение и потенциально снижает строгость применения дисциплинарных мер.

Досрочное снятие дисциплинарных взысканий в организации может создавать следующие **риски**:

- снятие взыскания за личную выгоду *(за деньги, подарки, услуги или иные формы благодарности)*;
- формальное основание *(лоббирование интересов)*;
- нарушение принципа справедливости *(выборочное снятие взысканий)*, что может стать причиной недоверия со стороны работников к кадровой политике;
- способ формального «очищения» личного дела работника перед переводом, повышением или премированием.

Рекомендации:

1. Установить внутренний порядок досрочного снятия дисциплинарных взысканий, включающий минимальный срок (например, не ранее 3 месяцев) и критерии, на основании которых допускается досрочное снятие взыскания.

2. Проведение ежеквартальной проверки личных дел на предмет обоснованности снятия дисциплинарных взысканий.

По вопросу определения должностей, подверженных коррупционным рискам - согласно подпункта 3.3 пункту 32 Методической рекомендации и проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденный приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная службы) от 30 декабря 2022 года №488 должности, подверженных коррупционным рискам и их формирование составляет без анализа в случае руководители имеют право принимать решения и осуществлять организационно-хозяйственные функции.

Учитывая наличие права принимать решения и осуществлять организационно-хозяйственные функции, Директор Товарищества и его заместители подпадают под наличие высоких коррупционных рисков.

Кроме того, в рамках реализации проекта 2 «Соблюдение норм антикоррупционного законодательства» Типового базового направления № 4 «Предупреждение и противодействие коррупции» среди работников проводится мониторинг по выявлению привлеченные к административных и уголовных коррупционных правонарушений, и правонарушений, дискредитирующих государственную службу (приложение 2), а также мониторинг соблюдения антикоррупционных ограничений (Приложение 1).

Проводимый мониторинг показал, что среди работников Товарищества указанные факты отсутствуют.

5.2. Относительно урегулирования конфликта интересов

В рамках исполнения Плана действий по реализации Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022–2026 годы, утверждённого Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года, особое внимание уделяется вопросам регламентации порядка выявления и урегулирования конфликта интересов в государственной службе и квазигосударственном секторе. Указанная мера рассматривается как один из ключевых элементов обеспечения неподкупности и эффективного предотвращения конфликта интересов.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК, субъекты квазигосударственного сектора обязаны принимать антикоррупционные меры в рамках своей деятельности, включая меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Так, Товариществом в рамках исполнения подзадачи 1 «Мониторинг совершенных фактов коррупционных правонарушений (административных и уголовных) и правонарушений, дискредитирующих государственную службу» Типового базового направления №4 (Предупреждение и противодействие коррупции) проводится мониторинг по выявлению конфликта интересов в деятельности организации.

В форме отчётности указываются должность и Ф.И.О. лиц, осуществляющего должностные обязанности при наличии конфликта интересов, образующие данный конфликт обстоятельства, сведения о мерах, принятых руководством организации.

За анализируемый период:

- фактов совместной службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников – **не имеется.**

- фактов осуществления должностных обязанностей при наличии конфликта интересов – **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.**

5.3. Относительно выявления коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью, в том числе по государственным закупкам

С целью минимизации коррупционных рисков, а также повышения эффективности и прозрачности процесса государственных закупок за анализируемый период проведена следующая работа:

1) Разработана и утвержден регламент работы с недобросовестными участниками государственных закупок, направленный на обеспечение законности, прозрачности и своевременности действий при выявлении таких поставщиков.

Документом установлен чёткий порядок взаимодействия, определены ответственные должностные лица, их функциональные обязанности, а также сроки исполнения процедур, что позволяет своевременно и в установленном порядке инициировать включение недобросовестных участников в соответствующий реестр.

Принятие данного регламента способствует снижению коррупционных и репутационных рисков, а также обеспечивает единообразный подход к реагированию на нарушения в сфере закупок.

2) Внесены дополнения в договоры, заключаемые Товариществом, в том числе в договоры государственных закупок нормы отражающие требования антикоррупционного законодательства, деловой этики, принципы добропорядочности и добросовестной конкуренции.

Указанные нормы направлены на формирование прозрачных и справедливых условий взаимодействия с контрагентами, предупреждение коррупционных проявлений, а также обеспечение высокой правовой и этической культуры в договорной работе.

Для потенциальных поставщиков и партнёров данные нормы служат дополнительной гарантией соблюдения единых, честных правил, минимизации рисков необоснованных решений, а также укрепления доверия к процедурам закупок. В свою очередь, для Товарищества является элементом устойчивой системы внутреннего контроля и эффективного управления репутационными, коррупционным и юридическими рисками.

3) На официальном сайте Товарищества функционирует открытый раздел «Государственные закупки», в котором размещён актуальный план закупок, осуществляемых в рамках действующего законодательства.

Размещение данной информации осуществляется в целях обеспечения прозрачности закупочной деятельности, повышения её открытости для всех заинтересованных сторон, а также в рамках исполнения требований антикоррупционного законодательства.

Публичный доступ к плану закупок способствует недопущению конфликтов интересов, формированию добросовестной конкуренции среди потенциальных поставщиков и снижению коррупционных рисков на этапах планирования и реализации закупочных процедур.

4) Наблюдаемая положительная динамика обусловлена внедрением системы «Документолог» в Товариществе, где инициаторы направляют заявки на проведение государственных закупок в электронном формате, что повышает прозрачности процессов взаимодействия, а также способствует более оперативному и эффективному решению рабочих вопросов.

Также, с начала 2025 года в Закон РК «О государственных закупках» внесены изменения в части обжалования потенциальным поставщиком действия (бездействие) организатора государственных закупок по итогам государственных закупок способом конкурса, аукциона.

В целях обеспечения объективного и всестороннего рассмотрения жалоб по вопросам государственных закупок приказом директора Товарищества сформирована независимая рабочая группа, которой проводится работа по рассмотрению жалоб от потенциальных поставщиков. Нарушений сроков рассмотрения и обжалований решении независимой рабочей группы со стороны потенциальных поставщиков или других лиц не установлено.

5.5. Относительно организация работы Товарищества по противодействию коррупции.

В штатном расписании Товарищества определено ответственное лицо, исполняющее функции антикоррупционной комплаенс-службы, основной задачей которого является обеспечение соблюдения Товарищества и ее работниками законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции.

1. Так, в целях противодействия коррупции комплаенс-службой Товариществом разработаны и утверждены:

- внутренняя политики противодействия коррупции Товарищества (№44 от 21.07.2022г.);

- инструкции по противодействию коррупции для работников Товарищества (№44 от 21.07.2022г.);

- политики по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Товариществе (№44 от 21.07.2022г.);

- антикоррупционный стандарт Товарищества, в соответствии с законодательством о противодействии коррупции (№ 56 от 20.12.2024 г.);

- внутренний плана мероприятий по вопросам противодействия коррупции Товарищества на 2025 год (№56 от 20.12.2025г.);

- порядок информирования работниками Товарищества о фактах или возможных нарушениях антикоррупционного законодательства (№ 56 от 20.12.2024 г.);

- правила регламентирующий вопросы корпоративной этики и поведения работников Товарищества (№48 от 24.01.2023г.)

Кроме того, разработана памятка о соблюдении антикоррупционного законодательства, корпоративной этики и информированию о фактах или возможных нарушениях антикоррупционного законодательства.

Памятка разработана в кратком и структурированном формате, с использованием наглядных схем и лаконичных формулировок, что обеспечивает её практическую применимость в повседневной деятельности.

Формат памятки позволяет использовать её в качестве настольного справочного материала, постоянно находящегося в зоне доступности сотрудников. Компактность содержания обеспечивают возможность её повсеместного использования, в том числе при проведении рабочих мероприятий и служебных совещаний.

Вместе с тем, работники Товарищества приняли на себя установленные антикоррупционным законодательством и кодексом этики условия в целях недопущения действий, которые могут привести к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности. Данные условия зафиксированы в письменной форме, разработанная комплаенс- службой.

2.В рамках реализации Типового базового направления №4 «Предупреждение и противодействие коррупции» в Товариществе проводится работа по организации прохождения антикоррупционного онлайн-курса на платформе ИС «Documentolog».

С учётом функциональных обязанностей ключевых работников, к обучению в указанной системе подключены 62 сотрудника. По состоянию на момент проведения

внутреннего анализа коррупционных рисков, 33 из них успешно завершили обучение и получили соответствующие сертификаты.

Работа в данном направлении находится на постоянном контроле и продолжается в плановом порядке.

3. За проверяемый период комплаенс-службой для работников Товарищества проведены четыре разъяснительно-обучающих мероприятия, посвящённые вопросам соблюдения антикоррупционного законодательства, норм трудового законодательства, а также стандартов этического поведения.

Проведение данных мероприятий направлено на повышение уровня правовой грамотности сотрудников, укрепление принципов добросовестного исполнения должностных обязанностей и формирование устойчивой антикоррупционной культуры в коллективе.

Информация о проведённых мероприятиях систематически размещается на официальном сайте Товарищества.

4. Товариществом в рамках исполнения задачи 1 и 2 «Соблюдения норм антикоррупционного законодательства» Типового базового направления №4 (Предупреждение и противодействие коррупции) комплаенс-службой проводится постоянный мониторинг по выявлению коррупционных правонарушений (административных и уголовных) среди работников Товарищества.

Результаты мониторинга ежеквартально формируются в виде отчетов и направляются уполномоченным органам.

В целом, комплаенс-службой на постоянной основе осуществляется работа по предупреждению коррупционных правонарушений и проведению профилактических мероприятий в Товариществе, а также обеспечивается исполнение внутреннего плана работы в сфере комплаенс-контроля.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Рекомендации по устранению установленных коррупционных рисков в деятельности Товарищества.

1. Актуализировать должностные инструкции работников Товарищества в части дополнения пункта о персональной ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

2. Разработать и внедрить порядок внутреннего административного контроля с назначением ответственного лица осуществляющий контроль (мониторинг, проверка, оценка).

3. Внести изменения в Правила поиска, подбора и адаптации персонала от 12 ноября 2024 года за №204 относительно осуществление проведения заседание конкурсной комиссии в один день, с участием всех членов конкурсной комиссии, принимающих коллегиальное решение и внести дополнение в Правила, согласно которому кандидат должен пройти индивидуальное анкетирование и собеседование с комплаенс-аналитиком.

5. Определить и установить сроки принятия решений по итогам отбора кандидатов.

6. Установить внутренний порядок досрочного снятия дисциплинарных взысканий, включающий минимальный срок (например, не ранее 3 месяцев) и критерии, на основании которых допускается досрочное снятие взыскания.

7. Проведение ежеквартальной проверки личных дел на предмет обоснованности снятия дисциплинарных взысканий.

И.о директора



Н. Базарчинов

Руководитель отдела
бухгалтерского учета и отчетности

З.Печенкина

Руководитель
отдел планирования
и экономики



Р. Мусрепова

Руководитель
юридического отдела



Г. Молдахметова

Руководитель
отдела государственных закупок



Г. Ушбаева

Главный специалист отдел
по работе с персоналом



Р. Турсынова

Комплаенс аналитик
Службы комплаенс контроля



А. Калжабаева

Главный инженер



Р. Азнаков