



**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков  
АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства»  
Министерства национальной экономики Республики Казахстан

**г. Астана, 2025 год.**

**1. Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков:**

АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства (далее – Общество).

**2. Источником информации для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков являются:**

- План работы Комплаенс службы, утвержденный 24 декабря 2024 года (*Протокол №9*);
- Приказ и.о. Председателя Правления Общества № 39-НК от 09.06.2025 года.

**3. Направление внутреннего анализа коррупционных рисков:**

- Выявление коррупционных рисков в бизнес процессах и во внутренних документах Общества;
- Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Общества.

**4. Сроки проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:** С 01 по 30 ноября 2025 года.

**5. Анализируемый период:** С 1 октября 2024 года по 30 ноября 2025 года.

**6. Должностное лицо субъекта внутреннего анализа коррупционных рисков, на которое возлагается руководство, координация и ответственность за проведение внутреннего анализа коррупционных рисков и результаты работы:** Председатель Правления Общества – Калигазин Аслан Ермекович.

**7. Состав рабочей группы:**

- 1) Руководитель рабочей группы – Руководитель Комплаенс службы Асанжанов А.С.
- 2) Член рабочей группы - Внешний эксперт, член совета по противодействию коррупции Астанинского городского филиала партии «АМАНАТ» Хамит В. Ж.
- 3) Член рабочей группы - Риск менеджер Баймухаметова Г. Ж.
- 4) Член рабочей группы (секретарь) – Главный менеджер – HR Алиакбарова А. К.

**8. Для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков использованы:**

- 1) Конституцией Республики Казахстан;
- 2) Законами Республики Казахстан;
- 3) Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков;
- 4) Методологическими рекомендациями по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков;
- 5) Иными правовыми актами;
- 6) Внутренними документами, регулирующие деятельность Общества.
- 7) Информацией и документами, представленные работниками Общества.

**9. Индикаторы внутреннего анализа коррупционных рисков:**

- 1) О правовом статусе должностных лиц Общества в контексте применения Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»;
- 2) Принятие и соблюдение антикоррупционных ограничений лицами, уполномоченными на исполнение государственных функций и приравненными к ним;
- 3) Учёт аффилированных лиц Общества;
- 4) Проведение анонимного анкетирования по вопросам противодействия коррупции;
- 5) О результатах анкетирования работников по теме: «Запрет дарить и получать подарки»;
- 6) Анализ действующих внутренних документов Общества, регулирующих вопросы противодействия коррупции, конфликта интересов и корпоративной этики;
- 7) Анализ договорных процедур в рамках профилактики правовых рисков;

- 8) Организация и проведение государственных закупок;
- 9) Мониторинг информационного пространства;
- 10) Реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании на 2025 год;
- 11) Деятельности Общества по профилактике коррупции;
- 12) Аналитическая оценка процедур конкурсного отбора персонала.

## **1. О правовом статусе должностных лиц Общества в контексте применения Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»**

В соответствии с утвержденной структурой Общества, состав исполнительного органа (Правления) состоит из пяти членов – Председателя и четырех заместителей.

В рамках внутреннего анализа коррупционных рисков Обществе проведено изучение организационно-распорядительных полномочий Председателя Правления, его заместителей, определённых приказом №51-НҚ от 16.09.2025 года «О распределении обязанностей, сфер полномочий и ответственности между Председателем Правления, членами Правления АО «Казахстанский центр государственно-частного партнёрства»».

В соответствии с пунктом 7 статьи 3 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», лицом, приравнённым к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, признаётся лицо, исполняющее управленические функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и (или) Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения.

Анализ содержания указанного приказа, должностных полномочий и характера деятельности Общества позволяет сделать вывод, что Председатель и три его заместителя, включённые в распределение обязанностей, соответствуют признакам лиц, приравнённых к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций:

- 1) Председатель Правления (Калигазин А.Е.);
- 2) заместитель председателя Правления Ермекулы Ерик;
- 3) заместитель председателя Правления Кобетов Айдос Оралханович;
- 4) заместитель председателя Правления Хамбаров Руслан Геннадьевич.

У заместителя председателя Правления Общества Каирова Нуртаса Бауыржанович отсутствуют признаки присущих лицам, приравнённых к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций.

С учётом изложенного, Председатель Правления, и указанные заместители выполняют управленические и распорядительные функции в Обществе, принимают решения, связанные с использованием бюджетных средств. Следовательно, в соответствии с пунктом 7 статьи 3 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» они относятся к категории лиц, приравнённых к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций.

Такое приравнивание имеет юридическое значение, поскольку на указанных лиц распространяются все антикоррупционные ограничения, установленные законодательством Республики Казахстан. К ним относятся: запрет на получение подарков, материальных вознаграждений и услуг нематериального характера, связанных с их должностными полномочиями; запрет на участие в предпринимательской деятельности; обязанность уведомлять о случаях конфликта интересов и принимать меры по его урегулированию; запрет на использование служебного положения в личных или иных корыстных интересах; обязанность сообщать о ставших известными фактах коррупционных правонарушений.

**На основании изложенного Комплаенс службе рекомендуется:**

**Включить в «Реестр должностей подверженных коррупции» Председателя и трех его заместителей и разместить информацию на корпоративном веб-сайте Общества, согласно требованиям методологических рекомендаций.**

**2. Принятие и соблюдение антикоррупционных ограничений лицами, уполномоченными на исполнение государственных функций**

**3. и приравненными к ним.**

В рамках данного направления проведена проверка соблюдения установленных законодательством и внутренними нормативными актами Общества антикоррупционных ограничений, применяемых к лицам, уполномоченным на исполнение государственных функций и приравненным к ним, в соответствии со статьями 12–15 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Проверка включала:

- 1) анализ наличия письменных уведомлений о принятии на себя соответствующих ограничений и запретов;
- 2) ознакомление должностных лиц под роспись с действующими внутренними документами в сфере антикоррупционного комплаенса;
- 3) оценку практики соблюдения установленных правил поведения и ограничений при исполнении служебных обязанностей.

Установлено, что лица, уполномоченные на исполнение государственных функций и приравненные к ним, определены, ознакомлены и принимают меры по соблюдению установленных ограничений. Антикоррупционные ограничения Председателем и его заместителями приняты.

Данные лица подтверждают соблюдение ограничений, касающихся:

1) осуществлению деятельности, не совместимой с выполнением государственных функций;

2) недопустимости совместной службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников;

3) использованию служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

4) принятию материального вознаграждения, подарков или услуг за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия входят в служебные полномочия лиц, указанных в абзаце первом настоящего пункта, или эти лица в силу должностного положения могут способствовать таким действиям (бездействию);

5) открытию и владению счетами (вкладами) в иностранных банках, расположенных за пределами Республики Казахстан, хранению наличных денег и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами Республики Казахстан.

6) участию в азартных играх и (или) пари в игорных заведениях, которые подпадают под определение, предусмотренное Законом Республики Казахстан "Об игорном бизнесе", а равно участию в азартных играх и (или) пари в неотведенных для этого местах или в азартных играх и (или) пари, проводимых посредством использования сетей телекоммуникаций, в том числе сети Интернет.

По результатам анализа фактов нарушения установленных ограничений и антикоррупционных требований не выявлено.

Система ознакомления, контроля и подтверждения соблюдения ограничений в Обществе признана Рабочей группой, функционирующей на должном уровне. При этом рекомендовано сохранить регулярный характер контроля и ежегодное подтверждение соответствия работников указанным требованиям.

#### **4. Учёт аффилированных лиц Общества.**

В рамках проведённого анализа коррупционных рисков установлено, что в Обществе выстроен и функционирует механизм учёта аффилированных лиц, соответствующий требованиям законодательства Республики Казахстан и внутренним нормативным документам Общества.

Формирование и ведение перечня аффилированных лиц осуществляется юристом Общества во взаимодействии с кадровой службой. В указанный перечень включаются сведения о лицах и организациях, которые могут оказывать прямое или косвенное влияние на деятельность и принимаемые решения Общества, включая членов Правления, членов Совета директоров, акционера и взаимосвязанные юридические лица.

Сведения об аффилированных лицах актуализируются по мере изменения соответствующих данных, проходят установленную процедуру согласования и в предусмотренные законодательством сроки направляются в уполномоченные государственные органы посредством депозитария финансовой отчётности. Обновление информации осуществляется на основании служебных уведомлений должностных лиц и анализа кадровых документов. Контроль за полнотой и актуальностью сведений возложен на юриста Общества. В целях дальнейшего совершенствования практики информационного раскрытия Комплаенс службе рекомендуется осуществлять ежеквартальную внутреннюю сверку сведений об аффилированных лицах с кадровыми и организационными изменениями.

#### **Родственные связи.**

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков Рабочей группой изучены сведения о работниках Общества, имеющих совпадение фамилий, с целью выявления возможных родственных связей, оценки наличия признаков аффилированности и конфликта интересов.

По результатам анализа родственных связей не установлено.

#### **Совпадение фамилий (однофамильцы)**

В ходе анализа также установлено совпадение фамилий у следующих сотрудников:

- 1) Садыкова Айгуль Байжановна – Директор департамента оценки,
- 2) Садыков Бисенбек Сапарбекович - Главный менеджер - ИТ

Проверка показала, что указанные лица являются однофамильцами и не состоят в родственных отношениях. Между ними отсутствует подчинённость, совместное участие в принятии управленческих решений и иные признаки аффилированности. Совпадение фамилий носит случайный характер и не создаёт рисков возникновения конфликта интересов.

По результатам анализа установлено, что случай совпадения фамилий работников не оказывают влияния на служебные отношения, не нарушают принципы добросовестности и равенства работников, а также не создают угрозу объективности принятия решений.

#### **На основании изложенного, для поддержания прозрачности кадровых процессов и профилактики коррупционных рисков рекомендуется:**

- 1) Департаменту административного обеспечения вести учёт сведений о возможных родственных связях и однофамильцах в кадровом реестре;
- 2) Комплаенс службе при выявлении случаев родственных связей оценивать потенциальные риски конфликта интересов и фиксировать результаты в отчёте по внутреннему анализу коррупционных рисков.

## **5. Проведение анонимного анкетирования по вопросам противодействия коррупции.**

В целях оценки уровня осведомлённости работников о требованиях законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества в сфере противодействия коррупции, а также выявления возможных зон коррупционных рисков, проведено анонимное анкетирование сотрудников Общества.

В опросе приняли участие 39 работников из 60, что составляет 65%. Это свидетельствует о вовлеченности персонала и положительном уровне корпоративной культуры в сфере этики и добросовестности.

По результатам анкетирования:

- 1) сообщений о фактах коррупции, нарушениях или злоупотреблениях не поступало;
- 2) все участники подтвердили осведомлённость о требованиях законодательства Республики Казахстан, в том числе Закона «О противодействии коррупции», а также о положениях внутренних документов — Политики противодействия коррупции, Кодекса деловой этики и Антикоррупционного стандарта;
- 3) отмечена устойчивая положительная динамика уровня понимания работниками базовых принципов добропорядочности и личной ответственности.

В целом, результаты анкетирования свидетельствуют о достаточном уровне антикоррупционного сознания персонала, эффективной работе по профилактике нарушений и поддержанию корпоративной этической среды.

### **На основании изложенного, Комплаенс службе рекомендации:**

**В Плане работы на 2026 год предусмотреть проведение ежегодного анонимного опроса работников Общества для определения и контроля уровня их правовых знаний и понимания требований законодательства и внутренних документов.**

## **6. О результатах анкетирования работников по теме: «Запрет дарить и получать подарки»**

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков в Обществе проведено анкетирование работников по вопросам соблюдения требований законодательства Республики Казахстан, регулирующего запрет дарить и получать подарки, связанных с исполнением служебных (должностных) обязанностей.

В анкетировании приняли участие 41 работник из 60, что составляет 68,3 процента от общей численности сотрудников Общества.

**Результаты анкетирования:**

По итогам проведённого анонимного анкетирования установлено, что все опрошенные работники осведомлены о положениях законодательства, запрещающих дарение и получение подарков в связи с исполнением должностных обязанностей. Большинство участников также знают о видах ответственности за нарушение указанного запрета и информированы о возможности обращения в Комплаенс службу Общества за разъяснениями в случае возникновения сомнений. При этом значительная часть респондентов отметила, что в их практике отсутствуют случаи получения или дарения подарков, связанных со служебной деятельностью.

В целом результаты анкетирования свидетельствуют о достаточном уровне правовой информированности и правосознания работников, а также о сформированной корпоративной культуре добросовестности и нетерпимости к коррупционным проявлениям. С учётом того, что в анкетировании приняли участие более половины работников Общества, полученные

данные можно считать репрезентативными. Вместе с тем, в целях дальнейшего укрепления антикоррупционной культуры и повышения вовлечённости персонала целесообразно продолжить профилактическую и разъяснительную работу в данном направлении.

**На основании изложенного Комплаенс службе рекомендуется:**

**Включить в План работы комплаенс службы на 2026 год проведение ежегодного анонимного анкетирования работников Общества по вопросам соблюдения запрета на получение и дарение подарков в связи с исполнением должностных обязанностей, в целях мониторинга уровня осведомлённости и выявления возможных рисков нарушений.**

**7. Анализ действующих внутренних документов Общества, регулирующих вопросы противодействия коррупции, конфликта интересов и корпоративной этики.**

Цель анализа — оценка полноты и актуальности внутренней нормативной базы, а также её соответствия требованиям законодательства Республики Казахстан, включая Закон РК «О противодействии коррупции» и методическим рекомендациям.

В ходе анализа были рассмотрены следующие документы:

1. Политика противодействия коррупции Центра ГЧП
2. Антикоррупционные стандарты
3. Положение о конфликте интересов
4. Кодекс деловой этики Центра ГЧП
5. Памятка о запрете дарить и получать подарки
6. Инструкция по противодействию коррупции и коммерческого подкупа для работников
7. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях

Анализ проводился по следующим направлениям:

- 1) проверка наличия и актуальности утверждённых редакций внутренних документов и законодательства;
- 2) оценка полноты охвата ключевых коррупционных рисков.

По итогам анализа установлено, что нормативная база Общества в сфере антикоррупционного комплаенса является актуальной и соответствующей требованиям законодательства.

**8. Анализ договорных процедур в рамках профилактики правовых рисков**

Во исполнение поручения Председателя Комитета по внутреннему аудиту — независимого члена Совета директоров Нагиева Расула — комплаенс службой Общества проведена проверка заключаемых договоров на предмет соблюдения установленного порядка их обязательного согласования с юристом Общества.

В рамках проверки проанализированы договоры, заключённые Обществом в рассматриваемом периоде, в том числе:

- 1) 8 договоров на привлечение лекторов;
- 2) 29 договоров на организацию и проведение семинаров в сфере государственно-частного партнёрства;
- 3) договоры, заключённые в рамках процедур государственных закупок, включая:
  - 15 договоров на поставку товаров;
  - 1 договор на выполнение работ;
  - 19 договоров на оказание услуг;
  - 3 дополнительных соглашения к договорам на оказание услуг;

- 4) 1 трёхсторонний договор о предоставлении технического содействия, заключённый между Евразийским банком развития, НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва» и Обществом.

В ходе проверки оценивалось наличие визирования договоров юристом Общества, соблюдение внутренних регламентов договорной работы, корректность оформления договорной документации, а также наличие потенциальных юридических рисков. Дополнительно учтено, что юрист Общества является членом конкурсной комиссии при осуществлении государственных закупок.

По результатам проведённого анализа установлено, что все проверенные договоры были согласованы с юристом Общества в установленном порядке. Нарушений требований внутренних нормативных документов в части договорного согласования не выявлено. Замечаний по юридическому оформлению договоров и наличию правовых рисков не установлено.

## **9. Организация и проведение государственных закупок**

В рамках внутреннего анализа коррупционных рисков проведена проверка процессов государственных закупок, взаимодействие с недобросовестными поставщиками, соблюдение плановой дисциплины при закупе товаров, работ и услуг, а также контроль сделок с аффилированными лицами.

Проверкой установлено, что размещение Плана государственных закупок и изменений к нему осуществляется своевременно на корпоративном сайте Общества и на государственном интернет-портале [www.goszakup.gov.kz](http://www.goszakup.gov.kz). Нарушений сроков публикации или несоответствий между утверждёнными и опубликованными версиями плана не выявлено.

Все процедуры планирования и внесения изменений проводятся в соответствии с требованиями законодательства и внутренними нормативными актами.

### **Подача исков к недобросовестным поставщикам**

Анализ судебно-претензионной работы показал, что иски к недобросовестным поставщикам направляются своевременно, с соблюдением установленных процедур. Фактов несвоевременного обращения в суд либо бездействия по выявленным нарушениям не установлено.

### **Закуп товаров, работ и услуг вне утверждённого плана**

По результатам анализа закупочной деятельности установлено, что факты закупа товаров, работ и услуг, не предусмотренных утверждённым Планом государственных закупок, в отчётом периоде отсутствуют. Все закупки осуществлялись строго в пределах утверждённого плана, с соблюдением принципов добросовестности, эффективности и законности.

### **Сделки с аффилированными лицами**

В ходе анализа договорной деятельности фактов заключения сделок с аффилированными лицами не выявлено. Проверка показала, что все договоры заключались с независимыми контрагентами, а порядок внутреннего согласования документов соблюдается в полном объёме. Контроль за предотвращением конфликта интересов при заключении договоров обеспечивается.

Проведённый анализ свидетельствует о надлежащем функционировании процедур внутреннего контроля, прозрачности закупочной деятельности и отсутствии системных коррупционных рисков. Вместе с тем реализация предложенных рекомендаций позволит дополнительно укрепить систему комплаенс, повысить доверие к управленческим решениям и обеспечить устойчивое соблюдение принципов добросовестности, открытости и законности.

**В целях дальнейшего предотвращения возможных конфликтов интересов  
Комплаенс службе рекомендуется:**

**На системной проводить антикоррупционный мониторинг заключаемых договоров товаров, работ и услуг на предмет выявления сделок с аффилированными лицами Общества.**

Далее, в связи с изменениями законодательства Республики Казахстан о государственных закупках изменён порядок рассмотрения жалоб потенциальных поставщиков. Ранее жалобы поставщиков, не согласных с решениями конкурсной комиссии, рассматривались Комитетом внутреннего государственного аудита Министерства финансов Республики Казахстан. В настоящее время полномочия по рассмотрению таких жалоб переданы заказчику, то есть самому Обществу.

Указанные изменения объективно повышают риски возникновения конфликта интересов, поскольку при отсутствии разграничения функций комиссия по рассмотрению жалоб фактически может проверять законность собственных решений либо решений коллегиального органа, в состав которого входят те же лица.

В целях минимизации коррупционных рисков и соблюдения принципов объективности, беспристрастности и независимости рассмотрения жалоб Обществу рекомендуется при формировании конкурсной комиссии и комиссии по рассмотрению жалоб потенциальных поставщиков обеспечить раздельный состав указанных комиссий. Члены конкурсной комиссии не должны входить в состав комиссии по рассмотрению жалоб, и наоборот, чтобы исключить ситуацию, при которой один и тот же состав лиц оценивает и пересматривает собственные решения.

Реализация указанного подхода позволит обеспечить прозрачность процедур государственных закупок, повысить доверие потенциальных поставщиков к результатам конкурсов и снизить риски оспаривания решений Общества.

**На основании изложенного, в целях недопущения конфликта интересов и  
обеспечения объективности рассмотрения жалоб в сфере государственных закупок  
Обществу рекомендуется:**

**При формировании конкурсной комиссии и комиссии по рассмотрению жалоб потенциальных поставщиков обеспечивать раздельный состав указанных комиссий, исключив участие одних и тех же лиц в принятии решений и последующей проверке их законности.**

**10. Мониторинг информационного пространства**

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков Рабочей группой проведён мониторинг внешних и внутренних источников информации с целью выявления сведений о возможных нарушениях законодательства, фактах коррупционного характера, злоупотреблениях должностным положением либо дискредитации деловой репутации Общества.

**Анализ открытых источников (СМИ, интернет, социальные сети)**

Проверка проводилась посредством анализа информационных материалов, размещённых в средствах массовой информации, мониторинга социальных сетей, а также с использованием поисковых систем Google и Яндекс по ключевым запросам, содержащим наименование Общества и потенциальные признаки нарушений (в том числе: «АО «Казахстанский центр государственно-частного партнёрства» коррупция», «нарушение законодательства», «жалоба», «расследование» и аналогичные формулировки).

По результатам проведённого анализа негативные публикации и упоминания, содержащие сведения о нарушениях законодательства, злоупотреблениях либо недобросовестных действиях работников Общества, не выявлены. Также отсутствуют материалы, которые могли бы оказаться негативное влияние на деловую репутацию Общества или поставить под сомнение соблюдение им принципов законности и прозрачности деятельности.

Дополнительно осуществлён анализ входящей корреспонденции и обращений граждан, поступающих в адрес Общества через официальные каналы, включая государственный портал «Е-Отніш», корпоративную электронную почту, систему электронного документооборота «Документолог», а также входящую бумажную корреспонденцию.

В ходе анализа установлено, что жалобы, обращения либо иные сигналы от физических и юридических лиц, содержащие информацию о возможных нарушениях законодательства, в отчётном периоде не поступали. Все обращения, получаемые по указанным каналам, рассматриваются в установленные законодательством и внутренними документами сроки и регистрируются в установленном порядке. Проверка показала, что система регистрации, обработки и хранения обращений функционирует корректно и обеспечивает надлежащий контроль за движением и сохранностью информации.

Кроме того, проведён анализ внутреннего документооборота и каналов обратной связи с работниками Общества. Проверка корпоративной системы «Документолог» не выявила обращений, связанных с нарушениями трудовой дисциплины, неэтичным поведением, конфликтом интересов либо злоупотреблением должностными полномочиями. Уведомления от работников, включая руководителей структурных подразделений, о фактах конфликта интересов, получении подарков или иных нарушениях антикоррупционных требований также отсутствуют.

В целом комплексный мониторинг информационного и коммуникационного поля показал, что Общество не фигурирует в публикациях, расследованиях или обращениях, связанных с нарушением требований законодательства либо принципов добросовестного корпоративного управления. По состоянию на дату проведения анализа негативная или компрометирующая информация в СМИ и социальных сетях отсутствует, жалобы и обращения от физических и юридических лиц не поступали, а внутренние коммуникационные механизмы функционируют в штатном режиме без выявленных нарушений порядка рассмотрения обращений.

Результаты проведённого мониторинга подтверждают стабильный уровень репутационных и коррупционных рисков, а также свидетельствуют о прозрачности деятельности Общества и сохранении доверия со стороны заинтересованных сторон. Выводы анализа указывают на отсутствие признаков системных нарушений, конфликтов интересов и коррупционных проявлений в деятельности Общества в отчётном периоде.

## **11. Реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании на 2025 год**

В целях предупреждения зависимого поведения работников и минимизации коррупционных рисков в Обществе осуществляется реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании (игровой зависимости), утверждённого приказом руководства Общества. Исполнение предусмотренных Планом мероприятий осуществляется на системной основе под координацией кадровой службы.

Игровая зависимость рассматривается как один из факторов повышенного коррупционного риска, поскольку утрата самоконтроля, финансовая нестабильность и наличие долговых обязательств могут создавать предпосылки для неправомерного поведения работников. В частности, такие обстоятельства способны побуждать к поиску незаконных источников дохода, злоупотреблению служебными полномочиями, сокрытию информации о доходах и расходах, а также к получению неправомерных выгод либо использованию служебного положения в личных интересах.

В связи с этим мероприятия по профилактике лудомании являются составной частью работы комплаенс службы, направленной на предупреждение коррупционных правонарушений и формирование в Обществе культуры добросовестности, ответственности и соблюдения этических стандартов.

По состоянию на 1 декабря 2025 года все мероприятия, предусмотренные Планом, реализуются в установленные сроки и в полном объёме. Жалобы, обращения или иные сигналы, связанные с проявлениями игровой зависимости среди работников Общества, в отчётном периоде не поступали.

Реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании положительно влияет на снижение коррупционных рисков, укрепление внутренней дисциплины и поддержание устойчивой этической среды в Обществе.

**На основании изложенного рекомендуется:**

**Комплаенс службе совместно с главным менеджером HR разработать План мероприятий по противодействию лудомании на 2026 год и внести его на утверждение Председателю Правления Общества.**

## **12. Деятельности Общества по профилактике коррупции**

В Обществе на постоянной и системной основе осуществляется комплекс мероприятий, направленных на противодействие коррупции. В их числе — проведение внутреннего анализа коррупционных рисков, организация обучающих и разъяснительных мероприятий для работников по вопросам антикоррупционного законодательства, проведение тестирования, а также мониторинг соблюдения антикоррупционных стандартов и требований внутренней политики.

В Обществе функционирует комплаенс служба, деятельность которой ориентирована на предупреждение, выявление и минимизацию коррупционных рисков, в том числе посредством анкетирования работников и проведения разъяснительной работы. Работа комплаенс службы осуществляется в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», а также внутренних нормативных документов Общества.

В установленном порядке разработан и утверждён План мероприятий по противодействию коррупции. До сведения всех работников доведены Памятка о запрете получения и дарения подарков, а также План мероприятий по профилактике лудомании, реализация которого осуществляется на постоянной основе. Кроме того, проведён комплекс обучающих и разъяснительных мероприятий по ключевым вопросам противодействия коррупции, управления конфликтом интересов и соблюдения ограничений, установленных законодательством и внутренними актами Общества.

Все работники Общества прошли обучение на платформе «Документолог» по вопросам антикоррупционного поведения и внутреннего контроля, по результатам которого работники Общества получили соответствующие сертификаты.

В результате реализации указанных мер в Обществе сформирована и функционирует система антикоррупционной профилактики, направленная на укрепление внутреннего контроля, повышение уровня правовой культуры работников и снижение рисков возникновения коррупционных проявлений.

### **13. Аналитическая оценка процедур конкурсного отбора персонала**

Проведен анализ соблюдения процедур конкурсного отбора и квалификационных требований при замещении вакантных должностей Общества. Проверка направлена на оценку соблюдения принципов прозрачности, объективности и равного доступа к вакансиям, а также на выявление потенциальных коррупционных, кадровых и репутационных рисков, связанных с приемом персонала.

Проверка осуществлялась путем анализа объявлений о вакансиях, документов кандидатов, протоколов заседаний конкурсных комиссий, а также сопоставления фактических процедур с требованиями внутренних нормативных документов Общества. В период с 1 января по 1 декабря 2025 года проведено 12 конкурсов на замещение вакантных должностей. Объявления размещались на официальном интернет-ресурсе Общества и, при необходимости, на платформе enbek.kz, что обеспечивало открытый и конкурентный доступ как внутренних, так и внешних кандидатов.

Установлено, что конкурсный отбор проводился с применением бальной системы оценки. Члены конкурсных комиссий индивидуально выставляли баллы кандидатам по установленным критериям, после чего осуществлялся подсчет итоговых баллов, по результатам которого принимались решения о победителях конкурсов. Все этапы конкурсных процедур оформлены протоколами заседаний конкурсных комиссий, аудиозаписи заседаний имеются и хранятся в установленном порядке.

По результатам проверки нарушений квалификационных требований, формального подхода к оценке кандидатов, необоснованного снижения требований, а также признаков конфликта интересов или аффилированности не выявлено. Обращения и жалобы от участников конкурсов в Комплаенс службу не поступали. В целом действующая система конкурсного подбора персонала оценивается как функционирующая и эффективная, а уровень рисков злоупотреблений, предвзятости и необоснованного трудоустройства — как низкий.

### **14. Заключение**

Все мероприятия, предусмотренные Планом работы Рабочей группы по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, реализованы в полном объеме.

Результаты анализа свидетельствуют о выполнении поставленных задач, своевременном исполнении намеченных мероприятий и повышении эффективности системы антикоррупционного комплаенса в Обществе.

В соответствии с Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, по итогам работы будет разработан План по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, с указанием конкретных сроков и ответственных исполнителей.

Все приложения к аналитической справки, являются неотъемлемой частью и хранятся в делах Комплаенс службе, согласно номенклатуре дел Общества.