

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков
АО «Институт экономических исследований»
Министерства национальной экономики Республики Казахстан

г. Астана, 2025 год.

1. Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков: АО «Институт экономических исследований» (далее – *Общество*).

2. Местонахождение объекта внутреннего анализа коррупционных рисков: г. Астана, район Есиль, ул. Темирказык 65.

3. Источником информации для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков являются:

1) План работы по противодействию коррупции АО «Институт экономических исследований» на второе полугодие 2025 года (внутренний План по противодействию коррупции), утвержденный Протоколом №5 Совета директоров Общества от 19 июня 2025 года;

2) Приказ и.о. Председателя Правления Общества № 37-П от 07.07.2025 года.

4. Направление внутреннего анализа коррупционных рисков:

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

5. Сроки проведения внутреннего анализа коррупционных рисков: С 1 по 31 октября 2025 года.

6. Анализируемый период: С 1 октября 2024 года по 1 октября 2025 года.

7. 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 – Сарсенбаева Асель Ерболовна.

8. Состав рабочей группы:

1) Руководитель рабочей группы – Комплаенс офицер АО «Институт экономических исследований» Асанжанов А. С.

2) Член рабочей группы – Председатель совета по противодействию коррупции филиала партии Атамат города Астаны Курманкулов А.Б.

3) Член рабочей группы – Заместитель руководителя Аппарата АО «Институт экономических исследований» Алпысбаев С. С.

4) Член рабочей группы (секретарь) - Заместитель руководителя Аппарата по правовым вопросам Баяхатова А. С.

9. При проведении внутреннего анализа коррупционных рисков Рабочая группа руководствовалась:

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.

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

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков Обществе проведено изучение организационно-распорядительных полномочий Председателя Правления, ее заместителей и руководителя Аппарата, определенных приказом № 48-П от 29 сентября 2025 года «О распределении обязанностей между Председателем Правления, заместителями Председателя Правления и руководителем Аппарата».

В соответствии с пунктом 7 статьи 3 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», лицом, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, признаётся лицо, исполняющее управленческие 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 все должностные лица, включённые в распределение обязанностей, соответствуют признакам лиц, приравнённых к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций.

Председатель Правления осуществляет общее руководство деятельностью Общества, представляет его интересы в отношениях с государственными органами, утверждает планы, отчёты, внутренние документы, принимает решения по кадровым, организационно-правовым и финансовым вопросам, распределяет обязанности между руководителями структурных подразделений, утверждает Реестр платежей и подписывает платежные поручения. Возглавляет конкурсную комиссию по государственным закупкам и несёт персональную ответственность за соблюдение законодательства о противодействии коррупции в Обществе. Эти функции обладают управленческим и распорядительным характером и напрямую связаны с использованием бюджетных средств и реализацией государственных заданий.

Заместители Председателя Правления (Таутенов Е.И., Нигметов К.К., Акебаев Д.Н.) руководят деятельностью структурных центров и подразделений по своим направлениям — экономическим, региональным, аналитическим и исследовательским. Они обеспечивают выполнение государственных заданий, достижение ключевых показателей деятельности, принимают решения по вопросам планирования, заключают и контролируют исполнение договоров, в том числе финансируемых за счёт средств государственного бюджета. Каждый из них выступает председателем конкурсной комиссии по государственным закупкам в части курируемых направлений, что наделяет их правом принимать решения о допуске участников, определении победителей и подписании итоговых протоколов. Таким образом, их деятельность прямо связана с организацией и проведением закупок, распределением государственных средств и исполнением управленческих функций в субъекте квазигосударственного сектора.

Руководитель Аппарата (Ибраева А.А.) обеспечивает организацию административно-хозяйственной деятельности, координирует деятельность Аппарата и Media Lab, осуществляет подписание актов выполненных работ, договоров о государственных закупках, аренде и иных соглашениях в пределах компетенции. Также руководитель Аппарата несёт персональную ответственность за соблюдение антикоррупционного законодательства в курируемых подразделениях и обладает правом подписи в пределах предоставленных полномочий. Эти функции включают управленческие и организационно-контрольные элементы, связанные с обеспечением договорных отношений и расходованием средств Общества.

С учётом изложенного, Председатель Правления, ее заместители и руководитель Аппарата выполняют управленческие и распорядительные функции в субъекте квазигосударственного сектора, 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.

Рекомендации:

Комплаенс-офицеру рекомендуется указанные должности включить в «Реестр должностей подверженных коррупции» и разместить на корпоративном веб-сайте Общества.

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

К их числу относятся: Председатель Правления, заместители Председателя Правления и руководитель Аппарата».

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 функционирующей на должном уровне. При этом рекомендовано сохранить регулярный характер контроля и ежегодное подтверждение соответствия работников указанным требованиям.

3. В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков проведён комплексный анализ действующих внутренних документов Общества, регулирующих вопросы противодействия коррупции, предотвращения конфликта интересов и соблюдения норм 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) Положение об антикоррупционной комплаенс-службе;
- 2) Политика противодействия коррупции;
- 3) Антикоррупционный стандарт;
- 4) Кодекс поведения (деловой этики);
- 5) Политика предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- 6) Инструкция по противодействию коррупции и коммерческому подкупу;
- 7) Политика инициативного информирования;
- 8) Памятка о запрете дарения и получения подарков (утверждённая в рамках исполнения Плана мероприятий по противодействию коррупции).

Анализ проводился по следующим направлениям:

- 1) проверка наличия и актуальности утверждённых редакций внутренних документов;
- 2) оценка полноты охвата ключевых антикоррупционных рисков;
- 3) изучение практического применения установленных норм и процедур.

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

4. Учёт аффилированных лиц Общества.

В ходе проведения внутреннего анализа коррупционных рисков установлено, что в Обществе организована и поддерживается в актуальном состоянии система учёта аффилированных лиц в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, а также внутренних регламентов Общества.

Список аффилированных лиц ведётся Заместителем руководителя Аппарата по правовым вопросам совместно с кадровой службой. Он включает сведения о лицах, способных прямо или косвенно оказывать влияние на решения Общества, в том числе о членах Правления, руководителях структурных подразделений, участниках и связанных организациях.

При изменении состава аффилированных лиц информация оперативно обновляется, утверждается в установленном порядке и направляется в уполномоченный государственный орган через депозитарий финансовой отчётности в сроки, предусмотренные действующим законодательством. Процедура обновления данных осуществляется на основании внутренних уведомлений должностных лиц и анализа кадровых приказов, что обеспечивает достоверность и своевременность передаваемой информации. Контроль за полнотой и актуальностью сведений возложен на Заместителя руководителя Аппарата по правовым вопросам.

Таким образом, система ведения списка аффилированных лиц в Обществе функционирует стабильно и обеспечивает:

- 1) прозрачность корпоративных взаимоотношений;
- 2) своевременное раскрытие информации об аффилированных лицах перед государственными органами;
- 3) минимизацию рисков конфликта интересов при принятии управленческих и финансово-хозяйственных решений.

В целях дальнейшего совершенствования практики информационного раскрытия Комплаенс офицеру 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 проведено изучение сведений о работниках Общества, имеющих совпадение фамилий, с целью выявления возможных родственных связей, оценки наличия признаков аффилированности и конфликта интересов.

По результатам анализа установлено, что в штате Общества работают:

- 1) Алпысбаев Сергей Сакенович, заместитель руководителя аппарата;
- 2) Алпысбаева Сара Нурбековна, главный научный сотрудник.

Между указанными лицами установлена родственная связь — тётя и племянник по линии отца.

Согласно пункту 1 статьи 7 Закона Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье», к близким родственникам относятся родители, дети, родные братья и сёстры, дедушки, бабушки и внуки.

Таким образом, тётя и племянник не относятся к категории близких родственников в смысле указанного законодательства.

Проверка организационной структуры и распределения обязанностей показала, что Алпысбаев С.С. и Алпысбаева С.Н. не состоят в прямом административном или функциональном подчинении друг другу, не участвуют в принятии взаимосвязанных управленческих или финансовых решений и не влияют на определение условий труда и оплаты друг друга. Следовательно, оснований для признания конфликта интересов не установлено, а наличие родственных связей не оказывает влияния на выполнение ими служебных обязанностей. Ситуация не противоречит требованиям статьи 12 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», регулирующей вопросы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Совпадение фамилий (однофамильцы)

В ходе анализа также установлено совпадение фамилий у следующих сотрудников:

- 1) Ахметжанова Салтанат Буровна,
- 2) Ахметжанова Кымбат Турдыбековна.

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.

Вывод и рекомендации

По результатам анализа установлено, что случаи родственных связей и совпадения фамилий работников не оказывают влияния на служебные отношения, не нарушают принципы добросовестности и равенства работников, а также не создают угрозу объективности принятия решений. Для поддержания прозрачности кадровых процессов и профилактики коррупционных рисков Общества Комплаенс офицеру рекомендуется:

- 1) **вести учёт сведений о возможных родственных связях и однофамильцах в кадровом реестре;**
- 2) **при изменении состава работников проводить периодическую проверку и документальное подтверждение отсутствия подчинённости между лицами, связанными родством;**
- 3) **при выявлении новых 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 74 % работников Общества, что свидетельствует о вовлечённости 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 поведения, Антикоррупционного стандарта, Памятки о запрете дарения и получения подарков и иных регламентов;
- 3) отмечена устойчивая положительная динамика уровня понимания работниками базовых принципов добропорядочности, транспарентности и личной ответственности.
- 4) В целом, результаты анкетирования свидетельствуют о достаточном уровне антикоррупционного сознания персонала, эффективной работе по профилактике нарушений и поддержанию корпоративной этической среды.

Рекомендации:

Комплаенс офицеру рекомендуется продолжить практику регулярного проведения анонимных анкетирования не реже одного раза в год с целью поддержания и мониторинга уровня правовой культуры работников.

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 45 работников из 115, что составляет 39,1 процента от общей численности сотрудников Общества.

Результаты анкетирования:

- 1) 100 процентов опрошенных осведомлены о положениях законодательства, запрещающих дарить и получать подарки в связи с исполнением должностных обязанностей;
- 2) 98 процентов участников знают о видах ответственности за нарушение данного запрета;
- 3) 100 процентов опрошенных информированы о возможности обращения за разъяснениями к комплаенс офицеру Общества в случае возникновения сомнений;
- 4) 96 процентов участников указали, что в их практике отсутствуют случаи получения или дарения подарков, связанных со служебной деятельностью.

Аналитический вывод:

Результаты анкетирования свидетельствуют о достаточном уровне информированности и правосознания работников, а также о сформированной корпоративной культуре добросовестности и нетерпимости к коррупционным проявлениям.

Вместе с тем, с учетом того, что участие в анкетировании приняли менее половины сотрудников, отмечается необходимость расширения охвата работников и усиления профилактической работы в указанной сфере.

Комплаенс-офицеру рекомендуется:

- 1) проводить регулярное анкетирование и разъяснительные мероприятия по вопросам соблюдения запрета дарить и получать подарки, уведомления о конфликтах интересов, а также исполнения антикоррупционных ограничений;
- 2) включить указанные вопросы в программу адаптации новых сотрудников и в ежегодные обучающие курсы по антикоррупционной политике и корпоративным ценностям;
- 3) обеспечить системный мониторинг уровня осведомленности работников и документальное подтверждение проведенных мероприятий в рамках плана по противодействию коррупции.

7. О результатах анализа кадровых процедур и рекомендациях по их совершенствованию

В Обществе приём на работу осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК). Согласно подпункту 1) пункта 1 статьи 23 ТК РК, работодатель обладает правом на свободу выбора при приёме работников. Вместе с тем, законодательство не устанавливает обязательности конкурсного отбора для организаций квазигосударственного сектора, предоставляя право самостоятельно определять порядок подбора персонала.

В Обществе действуют Правила конкурсного отбора на занятие вакантных должностей, утверждённые решением Правления от 1 декабря 2023 года (протокол №26). Процедура включает публикацию объявления о вакансии, приём и рассмотрение документов, проверку соответствия квалификационным требованиям и проведение собеседования. При этом, в случае ограниченного количества подходящих кандидатов по специфическим направлениям, допускался приём на работу без проведения конкурса, что не противоречит действующему законодательству и внутренним нормативным актам.

За период с 1 января по 1 октября 2025 года в Общество принято 43 работника по результатам конкурсного отбора и 26 работников – без проведения конкурса по объективным производственным причинам.

В ходе анализа кадровых процедур установлено, что существующая практика частичного применения конкурсного отбора соответствует законодательству, однако несёт потенциальные коррупционные риски и риски конфликта интересов, особенно в случаях, когда отбор кандидатов осуществляется без прозрачных конкурсных процедур.

Аналитический вывод:

В случае отсутствия обязательного конкурсного отбора для всех категорий работников снижает уровень прозрачности кадровых решений и может восприниматься как фактор, создающий благоприятную почву для возникновения субъективных подходов, личных предпочтений или конфликтов интересов при приёме на работу.

Рекомендации:

1. Строго соблюдать процедуры конкурсного отбора для всех категорий должностей, включая специалистов, технических работников и административный персонал, за исключением случаев, когда конкурс невозможен по объективным причинам (временные трудовые договоры, срочные замещения и т.п.).
2. Обеспечить системный контроль за соблюдением принципов объективности и равенства возможностей при трудоустройстве, что позволит повысить доверие к кадровым решениям и снизить репутационные и коррупционные риски.

Реализация данных рекомендаций позволит обеспечить максимальную прозрачность и справедливость кадровых решений, исключить предпосылки для возникновения коррупционных рисков и конфликтов интересов, а также укрепить доверие к кадровой политике Общества.

8. Государственные закупки

В рамках внутреннего анализа коррупционных рисков проведена проверка ключевых направлений деятельности Общества, включая процессы 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. 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. Работа в данном направлении ведётся в тесном взаимодействии с юридической службой, что обеспечивает правовую защиту интересов Общества.

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 отчётном 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.

Комплаенс офицеру рекомендация:

В целях дальнейшего предотвращения возможных конфликтов интересов
Комплаенс офицеру рекомендуется на системной основе проводить антикоррупционный мониторинг заключаемых договоров товаров, работ и услуг на предмет выявления сделок с аффилированными лицами Общества.

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.

9. Интервью с Председателем Правления Общества Сарсенбаевой А. Е.

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков проведено интервью с Председателем Правления Общества Сарсенбаевой Асель Ерболовной.

Цель интервью — получение экспертного мнения руководства о состоянии действующей системы антикоррупционной политики, а также определение направлений для её совершенствования.

По результатам интервью установлено, что система противодействия коррупции в целом функционирует на должном уровне: в Обществе действуют внутренние нормативные документы, регулирующие вопросы этики, конфликта интересов, подарков, закупок и взаимодействия с контрагентами. Руководством обеспечивается системный подход к повышению прозрачности и добросовестности управленческих процессов, проводятся регулярные профилактические и обучающие мероприятия для сотрудников.

В то же время отмечена необходимость дальнейшего институционального укрепления системы внутреннего контроля. По мнению руководства, данные меры позволят повысить уровень корпоративной ответственности, укрепить антикоррупционную культуру и создать действенный механизм раннего выявления нарушений и управленческих отклонений.

Интервью проведено в конструктивной и открытой форме. Полученные сведения и предложения руководства будут учтены в работе Комплаенс офицера.

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 осуществлялась путём анализа публикаций в средствах массовой информации, мониторинга социальных сетей, а также с использованием поисковых систем Google и Яндекс по ключевым запросам, содержащим наименование Общества и возможные признаки нарушений («АО «Институт экономических исследований» коррупция», «нарушение законодательства», «жалоба», «расследование» и т.п.).

По результатам анализа негативных материалов и упоминаний, содержащих сведения о нарушениях законодательства, злоупотреблениях или фактах недобросовестного поведения работников Общества, не выявлено.

Также отсутствуют публикации, способные негативно повлиять на деловую репутацию организации или вызвать сомнения в соблюдении ею принципов транспарентности и законности.

Анализ входящей корреспонденции и обращений граждан

Дополнительно проведён анализ обращений, жалоб и иной корреспонденции, поступающей в адрес Общества через официальные каналы:

- 1) государственный портал «Е-отыныш»;
- 2) корпоративную электронную почту Общества;
- 3) систему электронного документооборота «Документолог»;
- 4) входящую бумажную корреспонденцию.

По результатам анализа установлено, что жалобы, обращения либо иные сигналы от физических и юридических лиц, содержащие сведения о нарушениях законодательства, не поступали.

Все обращения, поступающие через указанные каналы, рассматриваются в установленные сроки и фиксируются в журнале входящей корреспонденции. Проверка показала, что система регистрации, обработки и хранения обращений функционирует надлежащим образом, обеспечивая сохранность информации и контроль за её движением.

Анализ внутреннего документооборота и обратной связи сотрудников

Проверена корпоративная система «Документолог» на предмет наличия обращений, связанных с нарушением трудовой дисциплины, неэтичным поведением, конфликтом интересов или злоупотреблением полномочиями. Таких обращений и жалоб не зафиксировано.

От сотрудников, включая руководителей структурных подразделений, не поступало уведомлений о фактах конфликта интересов, получении подарков или иных нарушениях антикоррупционных стандартов.

Общая оценка результатов мониторинга

Комплексный анализ информационного поля показал, что Общество не фигурирует в публикациях, расследованиях или жалобах, связанных с нарушением норм законодательства или принципов добросовестного корпоративного управления.

По состоянию на дату проведения анализа:

- 1) негативная или компрометирующая информация в СМИ и социальных сетях отсутствует;
- 2) жалобы и обращения от физических и юридических лиц не поступали;
- 3) внутренние коммуникационные каналы функционируют в штатном режиме, нарушений порядка рассмотрения обращений не выявлено.

Результаты мониторинга подтверждают стабильное состояние репутационных и коррупционных рисков, высокий уровень прозрачности деятельности и доверия со стороны заинтересованных сторон.

Выводы анализа свидетельствуют об отсутствии признаков системных нарушений, конфликтов интересов и коррупционных проявлений в деятельности Общества за отчётный период.

11. Реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании

В целях профилактики зависимого поведения и снижения коррупционных рисков в Обществе реализуется План мероприятий по профилактике лудомании (игровой зависимости), утверждённый приказом руководства.

Работа по исполнению Плана проводится на постоянной основе под координацией кадровой службы.

Влияние лудомании на коррупционные риски

Лудомания рассматривается как один из факторов, способных провоцировать коррупционные проявления. Игровая зависимость ведёт к утрате самоконтроля, финансовой нестабильности и формированию долговых обязательств, что может подтолкнуть работника к:

- 1) поиску незаконных источников дохода;
- 2) злоупотреблению служебными полномочиями;
- 3) сокрытию информации о расходах и доходах;
- 4) попыткам получения неправомерных вознаграждений или использования служебного положения в личных целях.

Таким образом, профилактика игровой зависимости напрямую связана с задачами комплаенс службы по предупреждению коррупционных правонарушений и формированию культуры добросовестности и ответственности.

Результаты реализации Плана

По состоянию на октябрь 2025 года все мероприятия выполняются в установленные сроки и в полном объёме. Жалоб, обращений и сигналов, связанных с проявлениями игровой зависимости, не поступало.

Реализация Плана мероприятий по профилактике лудомании способствует предупреждению коррупционных рисков, укреплению внутренней дисциплины и формированию устойчивой этической среды.

Комплаенс офицеру рекомендации:

1. Проведение разъяснительной и информационной работы среди работников о рисках игровой зависимости и её влиянии на трудовую дисциплину и репутацию;
2. Организация анонимного анкетирования работников для оценки уровня осведомлённости и выявления отношения к проблеме;
3. Проведение профилактических бесед с руководителями подразделений по вопросам раннего выявления признаков зависимости у подчинённых;
4. Включение тематики лудомании в обучающие и профилактические мероприятия комплаенс офицера;
5. Мониторинг обращений, жалоб и дисциплинарных случаев.

12. Интервью с заместителем руководителя Аппарата Общества – главным бухгалтером Кудасбековой А.А.

В рамках проведения внутреннего анализа коррупционных рисков проведено интервью с Кудасбековой А.А., заместителем руководителя Аппарата – главным бухгалтером, работающей в Обществе с 11 февраля 2025 года.

По результатам интервью установлено, что в бухгалтерии действует система внутреннего финансового контроля, включающая обязательную проверку первичных документов, визирование, применение принципа двойной подписи (главный бухгалтер и председатель правления), а также разделение функций при подготовке, проверке и утверждении документов. Указанные меры направлены на обеспечение достоверности финансовой отчётности, предотвращение ошибок и злоупотреблений.

Контроль за корректностью выплат осуществляется на постоянной основе. Все начисления заработной платы, премий, компенсаций и командировочных расходов проходят многоуровневое согласование с руководителями подразделений, бухгалтерией, юридической службой и утверждаются руководством Общества.

Начисление премий производится строго в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда, премировании и социально-материальном обеспечении работников, решением Правления. Исключений по индивидуальным решениям не допускается. Приказы о премировании проходят обязательное юридическое согласование до утверждения, что обеспечивает прозрачность и законность всех выплат.

Порядок по размещению временно свободных денежных средств, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 октября 2023 года №873 «Об утверждении Правил размещения временно свободных денежных средств субъектов квазигосударственного сектора». Размещение осуществляется исключительно в банках второго уровня на условиях овернайт, с согласования руководства, бухгалтерии и юридической службы.

По итогам интервью фактов нарушений, признаков коррупционных рисков и злоупотреблений не выявлено. Действующая система внутреннего контроля и порядок согласования финансовых операций оцениваются как достаточные для предотвращения финансовых и комплаенс-рисков.

13. Внутренний контроль.

Общество является организацией квазигосударственного сектора, единственным акционером которой является Министерство национальной экономики Республики Казахстан.

В структуре Общества в настоящее время отсутствует служба внутреннего аудита (СВА), что снижает эффективность системы внутреннего контроля, предусмотренной принципами корпоративного управления для акционерных обществ с государственным участием.

Наличие СВА является не только элементом надлежащего управления, но и инструментом обеспечения прозрачности, эффективности и подотчётности деятельности Общества перед Советом директоров и акционером.

Риски отсутствия службы внутреннего аудита

Контрольные и организационные риски

- 1) Внутренний аудит является независимым элементом системы внутреннего контроля, обеспечивающим оценку её эффективности и соблюдения внутренних процедур.
- 2) Повышается риск невыявленных нарушений, дублирования функций и неэффективного использования ресурсов.

Финансовые и правовые риски

- 1) Отсутствие регулярных внутренних проверок способствует накоплению ошибок, риск коррупционных проявлений и нецелевого использования средств.
- 2) При проверках внешними органами Общество не располагает подтверждением того, что осуществляет внутренний контроль на постоянной основе.
- 3) Это может привести к снижению оценки эффективности управления и привлечению руководства к ответственности.

Репутационные риски

- 1) Отсутствие службы внутреннего аудита снижает уровень доверия акционера, контрагентов Совета директоров и государственных контролирующих органов.
- 2) Может быть расценено как слабость системы корпоративного управления и низкий уровень прозрачности деятельности.

На основании вышеуказанного, отсутствие службы внутреннего аудита создаёт совокупность рисков, влияющих на финансовую устойчивость, эффективность управления и репутацию Общества.

В современных условиях квазигосударственные организации рекомендуется обеспечивать функционирование системы внутреннего контроля, включающей выявление, анализ и минимизацию рисков, а также независимую оценку результативности деятельности.

В целях укрепления системы корпоративного управления, повышения прозрачности и управляемости процессов и снижения коррупционных рисков рекомендуется рассмотреть на заседании Совета директоров следующие вопросы:

О создании службы внутреннего аудита в организационной структуре Общества.

14. Деятельности Общества по профилактики коррупции

В Обществе на системной основе реализуются мероприятия по противодействию коррупции, включая проведение внутреннего анализа коррупционных рисков, обучение сотрудников нормам антикоррупционного законодательства, тестирование, а также мониторинг исполнения антикоррупционных стандартов и политики. Действует Комплаенс-служба, обеспечивающая предупреждение, выявление и минимизацию коррупционных проявлений, в том числе через анкетирование и разъяснительную работу. Работа строится в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции» и внутренними нормативными актами. Разработан и утверждён План мероприятий по противодействию коррупции. Утверждена и доведена до всех работников Памятка о запрете дарения и получения подарков, а также План мероприятий по профилактике лудомании, реализация которого продолжается на постоянной основе. Проведен цикл разъяснительной и обучающей работы по основным понятиям противодействия коррупции, конфликту интересов и ограничениям, установленным законодательством и внутренними документами. Проведено обучение всех работников на платформе «Документолог» по вопросам антикоррупционного поведения и внутреннего контроля, по итогам которого сотрудники получили сертификаты о прохождении обучения.

В результате принятых мер в Обществе создана действующая система антикоррупционной профилактики, направленная на укрепление внутреннего контроля, повышение правовой культуры работников и снижение вероятности коррупционных проявлений.

15. 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.

Аналитическую справку и выработанные Рабочей группой рекомендации необходимо направить для рассмотрения Совету директоров в установленном порядке.

Руководитель рабочей группы
Комплаенс офицер

 Асанжанов А. С.

Член рабочей группы
Председатель совета по
противодействию коррупции
филиала партии Аманат города Астаны

 Курманкулов А.Б.

Член рабочей группы
Заместитель руководителя
Аппарата

 Алпысбаев С. С.

Член рабочей группы (секретарь)
Заместитель руководителя Аппарата
по правовым вопросам

 Баяхатова А. С.

Ознакомлена:
Председатель Правления

 Сарсенбаева А. Е.