

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Правления

АО «НЦПК «Өрлеу»

А.С.Шилибекова



«22» августа 2025 года

Аналитическая справка

о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»

Вводная часть

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен: в соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», с пунктом 14 Антикоррупционной политики акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», утвержденной решением Совета директоров Общества от 27 июля 2023 года (протокол №113-СД), и на основании подпункта 11) пункта 12.3 Устава акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», а также согласно Типовым правилам проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными Приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12.в деятельности акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» (приказ Председателя Правления от 21 июля 2025 года №238).

Объект внутреннего анализа проведения коррупционных рисков: акционерное общество «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» (далее - Общество).

Период, охватываемый внутренним анализом коррупционных рисков: с 1 января 2024 года по 31 декабря 2024 года.

Основная часть

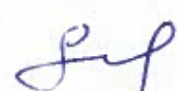
Анализ проводился по следующим основным направлениям:

- 1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Общества;
- 2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Общества.

I. Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Общества.

Повышение квалификации руководителей и педагогов организаций образования на краткосрочных курсах в филиалах акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» осуществляется в рамках реализации бюджетных программ Министерства просвещения Республики Казахстан. Организация и проведение курсов повышения квалификации для руководителей и педагогов организаций образования осуществляется на основании:

- 1) Закона Республики Казахстан «Об образовании»;



2) Приказа Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года №348 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»;

3) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года №595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов и видов»;

4) Приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 95 «Правила организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога».

В рамках внутреннего анализа были изучены Устав акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», Положение о Департаментах и филиалах Общества, а также должностные инструкции должностных лиц и работников Общества. По результатам проведенного анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений, не выявлено.

В ходе внутреннего анализа установлены следующие риски:

1. Отсутствие в Обществе внутреннего нормативного документа, регулирующего вопросы академической честности. Учитывая, что основная деятельность Общества связана с образовательным процессом, отсутствие утвержденной Политики академической честности несет в себе существенные риски несоблюдения принципов академической честности работниками Общества.

2. Кроме того, в ходе Анализа установлено, что в Обществе отсутствует внутренний нормативный документ, регулирующий Политику в отношении подарков и представительских расходов. Отсутствие политики в отношении подарков и представительских расходов может нести для организации ряд серьезных рисков, как юридических, так и репутационных и финансовых. Отсутствие политики позволяет сотрудникам принимать или дарить подарки по своему усмотрению, что может привести к необоснованным решениям в пользу определенных партнеров, конфликту интересов или же искажению конкуренции.

3. В Обществе документально не регламентирован порядок осуществления платежей, что, в частности, может нести в себе риски выборочного осуществления платежей контрагентам (например, по договорам госзакупок одному поставщику в течении 1-2 дня, другому – на 30-й день).

4. По результатам анализа установлено, что не все внутренние нормативные документы Общества проходят антикоррупционную экспертизу у комплаенс-офицера на наличие коррупциогенных норм несмотря на то, что в Инструкции по организации системы противодействия коррупции Общества имеется соответствующая норма. В этой связи учитывая, что в настоящее время планируется поставить на утрату данную Инструкцию, необходимо утвердить приказ Общества об обязательном включении антикоррупционного комплаенс-офицера в процесс согласования внутренних нормативных документов Общества для минимизации коррупционных рисков.



II. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Общества.

1. Управление персоналом.

Штатная численность работников Общества за анализируемый период составляет - 1313 единицы, фактическая численность работников на 01.01.2024 г. – 843 единицы, на 31.12.2024 г. – 886 единиц, количество вакансий составляет – 451 единицы, текучесть 14,3.

В ходе анализа установлено наличие большого количества вакансий и текучести кадров в 2024 году. Большое количество вакансий, а также высокий уровень текучести кадров за анализируемый период связаны с изменением организационной структуры Центрального аппарата и филиалов Общества и сокращением штатной численности.

Урегулирование конфликта интересов.

Фактов аффилированности в центральном аппарате Общества при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и не полнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) или супругом (супругой) не выявлено. В ходе анализа, а также при заполнении уведомлений согласно Политике выявления и урегулирования конфликта интересов у должностных лиц и работников Общества конфликт интересов среди работников Общества не установлен. Обращения за анализируемый период от физических и юридических лиц по факту наличия конфликта интересов в деятельности Общества не поступали.

Вместе с тем, стоит отметить, что в рамках проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Общества в 2023 году антикоррупционным комплаенс-офицером дана рекомендация об устранении организационного конфликта интересов в деятельности Департамента бухгалтерского учета, финансов и государственных закупок, который выражался в осуществлении нескольких функций (экономического планирования деятельности Общества, проведение государственных закупок и бухгалтерских платежей) в одном Департаменте, вступающих в конфликт интересов между собой. Данная рекомендация исполнена и с 3 января 2024 года изменена организационная структура центрального аппарата Общества путем разделения в разные структурные подразделения.

Кроме того, за анализируемый период в 2024 году комплаенс-офицером проведен антикоррупционный мониторинг на наличие конфликта интересов между близкими родственниками. В ходе антикоррупционного мониторинга установлено, что в Обществе трудятся 47 родственников (из них в Центральном аппарате – 3, в филиалах – 44). Из 47 родственников 37 являются близкими родственниками, 10 являются дальними родственниками. Наибольшее количество фактов совместной службы родственников отмечается в филиалах «ИПР по Карагандинской области» - 8 родственников, «ИПР по Костанайской области» - 6 родственников, «ИПР по Кызылординской области» - 6 родственников. Следует отметить, что фактов непосредственной подчиненности друг другу родственников в Обществе не установлено, большинство работников, являющихся родственниками, работают в качестве административно-хозяйственного персонала. Вместе с тем, необходимо отметить, что совместная работа близких родственников является риском средней степени (желтый уровень). В этой связи, владельцам данного риска в виде руководства Общества и его филиалов следует обратить на это особое внимание.

2. Оказание государственных услуг.

Согласно уставной деятельности, в деятельность объекта анализа не входит оказание государственных услуг.

3. Реализация разрешительных функций.

Согласно Уставной деятельности, в деятельность объекта анализа не входит реализация разрешительных функций.

4. Реализация контрольных функций.

Согласно Уставной деятельности, в деятельность объекта анализа не входит реализация контрольных функций.

5. Меры финансового контроля.

В соответствии с Антикоррупционной политикой Общества установлено, что работники Общества должны соблюдать меры финансового контроля. В свою очередь, Работники Общества, оповещены антикоррупционным комплаенс-офицером о предоставлении декларации доходах и имуществе.

В этой связи, учитывая, что обязательство предоставления налоговой декларации личная ответственность каждого работника, антикоррупционному комплаенс-офицеру необходимо провести разъяснительную работу для всех работников по сдаче декларации по 270 форме.

6. Информационная безопасность, прозрачность деятельности и деловая репутация Общества.

В Обществе на системной основе проводится работа по соблюдению информационной безопасности в деятельности организации.

При этом, отмечается, что не все персональные компьютеры имеют достаточную степень защиты от внешнего доступа (систематическое обновление антивирусных баз, антивирусная профилактика рабочих станций\серверов\ноутбуков, актуализация и мониторинг логинов для информационных систем Общества). Кроме того, в Обществе не разработана и не утверждена Политика обработки персональных данных, что может нести риск потенциальной утечки персональных данных о деятельности Общества, составляющих служебную, коммерческую и иную тайну.

Вместе с тем, в Общество поступают сведения о распространении неизвестными лицами информации посредством мессенджера WhatsApp с предложением пройти курсы повышения квалификации для педагогов на договорной основе от имени Общества. При этом эти лица предлагают внести сумму оплаты за прохождение курсов путем перевода денежных средств на счет Kaspi Gold физического лица по номеру телефона. В ответ на такие сигналы Обществом принимаются меры по направлению соответствующих писем в правоохранительные органы, однако в связи с отсутствием причиненного материального ущерба такие дела остаются без рассмотрения. Принимая во внимание, что сторонние организации не могут представлять интересы АО «НЦПК «Өрлеу» и формировать списки слушателей, а также собирать денежные средства за оплату прохождения курсов, такие факты очень сильно настораживают организацию, так как причиняет репутационный вред имиджу АО «НЦПК «Өрлеу».

Во избежание таких репутационных рисков, рекомендуется усилить разъяснительную и профилактическую работу о фактах мошенничества среди слушателей курсов Общества.

7. Мониторинг соблюдения норм антикоррупционного законодательства в деятельности Общества.

В Обществе, в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» регулярно проводится работа, направленная на обеспечение соблюдения антикоррупционной политики среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности Общества.

С ноября 2022 года в штатную структуру Общества внедрена должность комплаенс-офицера – уполномоченного по этике, с 19 июня 2023 года после назначения на эту должность функционирует работа по направлению комплаенс.

В настоящее время в рамках реализации типового базового направления №4 «Предупреждение и противодействие коррупции» по проекту «Антикоррупционный комплаенс в субъектах квазигосударственного сектора» в Обществе разработаны и утверждены все необходимые документы, а именно:

- Положение о комплаенс-офицере Общества;
- Антикоррупционная политика Общества;
- Инструкция по организации работы системы противодействия коррупции в Обществе;

- Политика выявления и урегулирования конфликта интересов у должностных лиц и работников Общества;

- Корпоративный кодекс этики и поведения работников Общества.

Комплаенс-офицером проводятся ежеквартальные разъяснительные и обучающие мероприятия по вопросам соблюдения требований законодательства о противодействии коррупции для работников центрального аппарата и филиалов Общества. На официальном интернет-ресурсе Общества создан специальный раздел по антикоррупционному комплаенсу, где размещается вся информация о проводимой работе в данном направлении.

Вместе с тем, следует отметить, что имеется необходимость обновления Антикоррупционного стандарта Общества. В настоящее время Антикоррупционный стандарт является приложением к Антикоррупционной политике Общества. Однако, согласно в рамках реализации типового базового направления №4 «Предупреждение и противодействие коррупции» на 2025 год необходимо утверждение отдельного Антикоррупционного стандарта в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию антикоррупционных стандартов, утвержденных приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции от «31» декабря 2024 года № 285 (срок исполнения – декабрь 2025 года). В этой связи, согласно Антикоррупционной комплаенс программе Общества на 2025 год считаем целесообразным в 4 квартале текущего года пересмотреть все внутренние нормативные документы Общества в части комплаенс и этики и принять необходимые меры по актуализации.

Заключительная часть

Рекомендации по итогам проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков:

1. Обществу следует разработать следующие внутренние нормативные документы:

- Политику академической честности;
- Политику в отношении подарков и представительских расходов;
- Политику обработки персональных данных;
- Антикоррупционный стандарт;
- Регламент осуществления платежей.



2. Комплаенс-офицеру Общества для недопущения коррупционных рисков на постоянной основе вести работу по пропаганде профилактики коррупционных правонарушений, проводить беседы для улучшения морально-психологического климата в коллективе, проводить различного рода обучения, лекции, правовые всеобучи.

3. Комплаенс-офицеру Общества на постоянной основе проводить мониторинг нормативно-правовых актов, затрагивающих деятельность Общества, в целях выявления коррупциогенных факторов. В случае выявления таких факторов, вносить предложения по корректировке и внесению изменений и дополнений во внутренние нормативно-правовые акты. Кроме того, необходимо утвердить приказ Общества об обязательном включении антикоррупционного комплаенс-офицера в процесс согласования внутренних нормативных документов Общества для минимизации коррупционных рисков

4. Обществу принять соответствующие меры в целях нивелирования рисков потенциального распространения информации, составляющую служебную и коммерческую тайну Общества, а также принять все меры по соблюдению информационной гигиены и безопасности в социальных сетях и своевременно реагировать.

5. Комплаенс-офицеру необходимо утвердить карту комплаенс-рисков на текущий год, а также периодически обновлять реестр должностей, подверженных коррупционным рискам и осуществлять на постоянной основе мониторинг по итогам работы.

Антикоррупционный комплаенс-офицер



С.Сакенов