

**Перечень коррупционных рисков, выявленных по результатам
внутреннего анализа коррупционных рисков в НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов»**

№ п/п	Выявленные коррупционные риски	Рекомендации по устранению коррупционных рисков	Форма исполнения рекомендаций	Срок исполне ния
1	Отсутствие соответствующего акта, определяющего порядок утверждения количества заявок полуфиналистов, финалистов и победителей программы GCIP, в процессе обсуждения результатов оценки членами жюри увеличено количество финалистов до 12, вместо 10, ранее запланированных и заявленных Обществом в социальных сетях, что и было реализовано. Таким образом, подобные ситуации несут не только репутационные риски, но и создают условия для совершения коррупционных правонарушений.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов разработать и утвердить соответствующий внутренний нормативный документ, регламентирующий компетенцию должностного лица и/или объекта анализа	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года
2	В пункте 162 Регламента работы по управлению персоналом, утвержденный решением Правления НАО «Международный центр зеленых технологий и инвестиционных проектов» 19 июля 2024 года (протокол №14) (далее – Регламент), указано, что исходя из эпидемиологической ситуации на территории Республики Казахстан актом работодателя может вводиться особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий (дистанционная работа). Вместе с тем, анализ показал, что приказами Председателя Правления на дистанционную работу, по причинам, не связанным с эпидемиологической ситуацией, за анализируемый период на дистанционную работу были отправлены работники Общества.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов внести изменения и/или дополнения в подпункт 2) пункта 10, 34, 162, Регламента работы по управлению персоналом	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года
3	Согласно подпункту 2) пункта 10 Регламента работы по управлению персоналом основанием для пересмотра организационной структуры Общества является в том числе План развития Общества. Принимая во внимание достаточно широкий спектр регулирования указанного документа, следует отметить, что сам факт наличия в Обществе Плана развития не является основанием для пересмотра организационной структуры Общества. В свою очередь, текущая редакция подпункта 2) пункта 10 Регламента это предоставление возможности избрания удобного для применителя способа толкования данной нормы, что создает возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, связанных с созданием «удобной» для применителя организационной структуры Общества.			

4	Пунктом 34 Регламента работы по управлению персоналом предусматривается положение, согласно которому занятие управленческих должностей осуществляется без проведения конкурсных процедур, установленных настоящим разделом, при условии соответствия кандидатов квалификационным требованиям к управленческой должности и по результатам собеседования. При этом, из редакции данного положения остается неясным каким образом отбираются данные кандидаты. При таких обстоятельствах, анализируя общие положения Регламента, можно прийти к выводу, что перед объявлением конкурсных процедур на занятие вакантных должностей в приоритетном порядке рассматриваются кандидаты из числа сотрудников Общества. По тексту Регламента отмечается отсутствие регламентации процедур отбора кандидатов из числа сотрудников Общества, что в свою очередь создает возможность для продвижения отдельных лиц на занятие вакантных должностей.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов внести изменения и/или дополнения в 34 Регламента работы по управлению персоналом	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года
5	В соответствии с пунктом 17 Правил оплаты труда, премирования и социальной поддержки работников Общества, штатное расписание Общества разрабатывается согласно приложению 1 к Правилам и утверждается Правлением Общества на основании реестра должностей и схемы должностных окладов Общества. При этом, согласно пункту 12 Регламента штатное расписание содержит наименование СП, наименование должностей, сведения о количестве штатных единиц, по форме согласно Приложению 2 к настоящему Регламенту. Таким образом, вопрос утверждения штатного расписания регламентируется в рамках двух внутренних нормативных документов Общества. При этом, также следует принимать во внимание, что содержание форм штатного расписания Общества в указанных документах разнятся по смыслу. В данном случае отмечается наличие коллизии между указанными выше внутренними нормативными документами Общества, которая в свою очередь затрудняет применительный процесс и позволяет применять нормы, выгодные одному из участников отношения, что существенно повышает вероятность совершения коррупционных правонарушений.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов внести изменения и/или дополнения в пункты 12 Регламента работы по управлению персоналом	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года
6	Согласно пункту 9-1 Правил оплаты труда и социальной поддержки Председателя Правления, заместителей Председателя Правления, членов Правления, а также работников службы внутреннего аудита, службы комплаенс и корпоративного секретаря Общества, утвержденных решением Совета директоров Общества от «16» сентября 2019 года, к должностному окладу Председателя Правления, заместителей Председателя Правления, членов Правления, а также работников службы внутреннего аудита, службы комплаенс и корпоративного секретаря при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника или вакантной должности без освобождения от своей основной работы может производиться доплата в размере 40% от установленного размера должностного оклада работника за дни фактического замещения по совмещаемой должности.	Внести изменения и/или дополнения в пункт 9–1 Правил оплаты труда и социальной поддержки Председателя Правления, заместителей Председателя Правления, членов Правления, а также работников службы внутреннего аудита, службы комплаенс и корпоративного секретаря Общества	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года

	Вместе с тем, в соответствии с пунктом 10 Типового положения об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора, утвержденного приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года №112. не допускается совмещение функций антикоррупционной комплаенс-службы с функциями других структурных подразделений субъекта квазигосударственного сектора.			
7	Пунктом 23 Правил оплаты труда, премирования и социальной поддержки работников Общества предусмотрено, что размер должностного оклада административных/управленческих работников устанавливается Председателем Правления Общества или уполномоченным им лицом с учетом суммы до удержания налогов и других обязательных платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан. При установлении размера должностного оклада Председатель Правления Общества или уполномоченное им лицо вправе учитывать рекомендации конкурсной комиссии по отбору кадров Общества. В данном случае просматривается индикатор наличия широких дискреционных полномочий должностного лица, возможность принять несколько видов решений либо отказаться от принятия решения.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов внести изменения и/или дополнения в пункты 23 и 26 Правил оплаты труда, премирования и социальной поддержки работников Общества	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июня 2025 года
8	Пунктом 26 Правил оплаты труда, премирования и социальной поддержки работников Общества предусмотрено, что изменение должностного оклада административного/управленческого работника допускается при перемещениях административного/управленческого работника на другие должности и (или) по результатам оценки эффективности деятельности административного/управленческого работника и (или) по представлению руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости изменения должностного оклада. В данном случае также просматривается индикатор наличия широких дискреционных полномочий у руководителя структурного подразделения, возможность принять несколько видов решений либо отказаться от принятия решения.			
9	Анализ Правил по отбору, подготовки, заключения и исполнения договоров возмездного оказания услуг физическими лицами, не являющимися субъектами предпринимательской деятельности Общества показал, что имеются условия, способствующие совершению коррупционных правонарушений. Так, в пункте 11 Правил, в процессе проведения собеседования по оценке потенциальных исполнителей услуг, в действиях работников, инициаторов договора прослеживаются широкие дискреционные полномочия при отборе потенциальных исполнителей услуг.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов в НАО «МЦЗТИП», утвержденных решением Правления от 21 октября 2020 года, протокол №32, внести изменения и/или дополнения в Правила по отбору, подготовки, заключения и исполнения договоров возмездного оказания услуг физическими лицами, не являющимися субъектами	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	20 июня 2025 года

		предпринимательской деятельности Общества		
10	В соответствии с подпунктом 4) пункта 21 Положения о Службе комплаенс и на основании поступающих запросов со структурных подразделений Общества, Служба по данным с порталов РК проводит проверки контрагентов на благонадежность. Вместе с тем при поступлении запросов о проведении проверки в отношении международных консультантов, действующих за пределами РК, проведение проверки не представляется возможным из-за отсутствия необходимых инструментов и механизмов (<i>информационных систем</i>) в Обществе для осуществления полного анализа их на благонадежность. Таким образом, данный факт создает возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.	В соответствии с Правилами разработки внутренних нормативных документов в НАО «МЦЗТИП», утвержденных решением Правления от 21 октября 2020 года, протокол №32, внести изменения и/или дополнения в Правила по отбору, подготовки, заключения и исполнения договоров возмездного оказания услуг физическими лицами, не являющимися субъектами предпринимательской деятельности Общества, а также исходя из финансовых возможностей проектов, предусмотреть механизмы привлечения средств для проведения проверки международных консультантов и/или экспертов	Выписка из решения соответствующего органа Общества об утверждении внутреннего нормативного документа с изменениями и/или дополнениями	1 июля 2025 года

Руководитель Службы комплаенс

Е. Хайруллин