

Согласен


**Аналитическая справка
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков
в АО «Центр развития города Алматы»**

г. Алматы

«28» апрель 2025 г.

Внутренний анализ коррупционных рисков в АО «Центр развития города Алматы» проведен согласно Закону «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года, Типовым правилам проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденных приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12, Методическим рекомендациям по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденных приказом Председателя Агентства по противодействию коррупции РК (Антикоррупционной службы) от 30 декабря 2022 года № 488.

Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков:
АО «Центр развития города Алматы» (далее – Общество).

Приказ о проведении внутреннего анализа коррупционных рисков от 20 марта 2025 г. № 54-ОД.

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:
1 – 18 апреля 2025 г.

Анализируемый период деятельности Общества: 1 апреля 2024 г. – 28 февраля 2025 г.

Уполномоченное лицо на проведение внутреннего анализа коррупционных рисков – Руководитель Комплаенс службы Карим Н.

Внутренний анализ коррупционных рисков проводился по следующим направлениям:

- 1) Выявление коррупционных рисков в нормативных актах и внутренних документах, затрагивающих деятельность Общества;
- 2) Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом;

- 3) Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов;
- 4) Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг;
- 5) Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций;
- 6) Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией контрольно-ревизионных функций;
- 7) Выявление коррупционных рисков, связанных с освоением и распределением бюджетных и финансовых средств;
- 8) Выявление коррупционных рисков, связанных с заключением договоров с физическими и юридическими лицами;
- 9) Выявление коррупционных рисков, связанных с разработкой и эксплуатацией информационных систем;
- 10) Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности.

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных актах и внутренних документах, затрагивающих деятельность Общества.

Общество создано в соответствии с постановлением акимата города Алматы от 30 мая 2008 года № 2/331 «О создании Акционерного общества «Центр развития города Алматы».

Единственным акционером Общества является КГУ «Управление экономики города Алматы».

Совет директоров Общества обеспечивает реализацию принципа защиты прав и интересов акционера и достижению цели по содействию социально-экономическому развитию города Алматы. Следуя общепринятым принципам корпоративного управления, два члена Совета директоров являются независимыми директорами.

Общество является юридическим лицом по законодательству Республики Казахстан и осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Гражданским кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» и иными нормативными правовыми

актами Республики Казахстан, а также Уставом и внутренними документами Общества.

Основной целью Общества является содействие устойчивому социально-экономическому развитию города Алматы.

Общество при осуществлении своей деятельности придерживается стандартов корпоративного управления и проводит работу по поддержанию, улучшению качественной и эффективной системы корпоративного управления.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе», Типовым кодексом корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах, за исключением Фонда национального благосостояния, 23 мая 2024 года решением №4 Единственного акционера Общества утвержден Кодекс корпоративного управления АО «Центр развития города Алматы». Кодекс определяет подходы корпоративного управления в отношениях внутри Общества и с другими заинтересованными сторонами.

В ходе анализа были изучены нормативные акты, внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность Общества.

В настоящее время в Обществе приняты следующие внутренние нормативные документы (далее – ВНД) в области противодействия коррупции и формирования антикоррупционной культуры:

- Политика противодействию коррупции;
- Антикоррупционный стандарт;
- Инструкция по противодействию коррупции для работников;
- Кодекс деловой этики;
- Политика по урегулированию конфликта интересов.

В ходе анализа ВНД наличие в них коррупциогенных норм не установлено.

Обществом на постоянной основе проводится работа по актуализации и совершенствованию внутренних нормативных документов, приведению их в соответствие с возникающими требованиями и изменениями действующего законодательства РК.

2. Выявление коррупционных рисков в управлении персоналом Общества.

Порядок подбора кадров Общества осуществляется в соответствии с:

- Кадровая политика «АО Центр развития города Алматы»;

– Политика поиска, отбора и адаптации сотрудников «АО Центр развития города Алматы».

Обществом публикуется информация о вакансиях на официальном сайте www.almatydc.kz и на интернет-ресурсе по поиску работы www.hh.kz.

Поиск кандидатов осуществляется также внутри Общества (внутренний рекрутинг), информация о вакансиях размещается в ИС Documentolog, мессенджере WhatsApp.

Кадровое делопроизводство осуществляется в соответствии с Инструкцией кадрового делопроизводства Общества.

Регистрация трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам и расторжение трудовых договоров осуществляется в Единой системе учета трудовых договоров на портале электронной биржи труда www.enbek.kz.

В Обществе создана Согласительная комиссия по урегулированию трудовых споров между работниками и работодателем. Комиссия действует на основании Положения о согласительной комиссии Общества. Состав комиссии определен из числа работников Общества на основании общего голосования. За отчетный период, согласно Плану мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в Обществе за 2024 г., состав Согласительной комиссии был доукомплектован членом комиссии из числа представителей от работников для обеспечения соблюдения принципа паритета. В комиссию входят 3 представителя от работников и 3 представителя от работодателя. За отчетный период заседаний комиссий не проводилось, обращений работников и работодателя не зафиксировано.

В Обществе действует Положение об аттестации работников Общества. Согласно Положению, плановая аттестация на знание внутренних нормативных документов проводится не чаще 1 раза в 3 года. За анализируемый период, а также за 3 предыдущих года плановая аттестация работников Общества не проводилась. Согласно Плану мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в Обществе за 2024 г. определен график аттестации работников. Графиком утвержденном Председателем Правления Общества в 2024 г. определены сроки проведения

аттестации работников по каждому структурному подразделению (4 кв. 2025 г. и 1 кв. 2026 г.).

В целях определения и оценки дисциплинарных проступков работниками Общества, применения мер дисциплинарной ответственности, приказом Председателя Правления Общества создана Дисциплинарная комиссия. Комиссия действует на основании Правил применения дисциплинарных взысканий Общества. Состав комиссии является полным. За отчетный период заседаний комиссий не проводилось. Актов работодателя о наложении дисциплинарного взыскания на работников не имеется.

Уволенных по отрицательным и дисциплинарным мотивам за отчетный период нет.

За отчетный период 29 работниками Общества было совершено 35 служебных командировок. Работники направлены в командировки в соответствии с Правилами о служебных командировках работников Общества, командировочные расходы возмещены в соответствии с установленными нормами, предусмотренными указанными Правилами, а также за счёт принимающей стороны.

Штатная численность Общества за отчетный период оставалась неизменной и составила 160 чел., из них административно-управленческий персонал (АУП) – 30 ед., производственный персонал – 130 ед.

Фактическая численность сотрудников по состоянию на 28 февраля 2025 г. составляет 135 человек, из них АУП – 29 чел., производственный персонал – 106.

В период с 1 апреля 2024 г. по 28 февраля 2025 г. были приняты на работу – 82 работников, уволено 42 работника.

Причины увольнения работников: 31 чел. – по инициативе работника, 10 – по соглашению сторон, 1 – в связи со смертью работника, 1 – по истечению срока трудового договора.

За отчетный период зафиксированы факты повышения работников в должности без проведения конкурсного отбора.

В отчетном периоде имели место случаи перевода работников на другие должности без проведения конкурсного отбора.

Досрочно снятые дисциплинарные взыскания в отношении работников Общества за указанный период отсутствуют.

Премирование работников, с действующими дисциплинарными наказаниями за указанный период не проводилось.

Фактов наличия жалоб и иной обратной связи на действия работников нет.

Фактов принятия на работу работников, имеющих сведения о совершении лицом коррупционного преступления в Комитете по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры РК, за отчетный период не имеется.

Привлечение работников Общества к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения отсутствует, а также совершение работниками Общества коррупционных правонарушений уголовного и административного характера за указанный период не установлено.

Фактов поощрения отдельных работников на усмотрение должностных лиц Общества вне зависимости от результатов работы нет.

За отчетный период согласно данным систем информационного мониторинга соцмедиа и СМИ, резонансных и дискредитирующих публикаций в отношении работников Общества не зафиксировано.

Наличие обращений от физических и юридических лиц относительно коррупционных действий работников Общества за отчетный период не зафиксировано.

Фактов неприменения мер дисциплинарного характера к лицам, совершившим нарушения законодательства, нарушения или ограничения прав физических или юридических лиц и др. не установлено.

Комплаенс службой Общества определены должности, подверженные коррупционным рискам и сформирован их перечень. Перечень подготовлен для использования в работе уполномоченными по этике, антикоррупционными комплаенс службами и иными структурными подразделениями или лицами, осуществляющими функции по профилактике и недопущению нарушений законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции, при организации профилактической работы..

По результатам анализа выявлены риски и предложены рекомендации.

Описание индикаторов коррупционного риска:

– В Обществе действует Политика поиска, отбора и адаптации сотрудников, при этом нормы политики не исполняются, в т.ч.:

- анализ потребности в кадрах;
- процедуры поиска и отбора персонала;
- особенности поиска и подбора руководителей;

- адаптация персонала;
- итоги периода адаптации.

– Управление персоналом в Обществе осуществляется с нарушением принципов, заложенных в Кадровой политике: назначение, поиск и подбор кандидатов на вакантные должности происходят без проведения открытых конкурсных процедур, что подрывает принципы открытости, прозрачности и равного доступа, закреплённых в указанной политике.

– Порядок отбора и назначения на должности в Обществе остаётся недостаточно урегулированным и не имеет чёткого нормативного регулирования, в т.ч. отсутствуют сроки проведения этапов отбора (размещение объявления о вакансии, прием документов, проведение собеседования, тестирования и т.д.), отсутствуют механизмы для создания равных условий для всех кандидатов.

– Согласно п. 20 Правилам оплаты труда и премирования работников Общества, оплата за работу в выходные и праздничные дни производится на основании приказа Председателя Правления, либо уполномоченного им лица в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Согласно ст. 85 Трудового кодекса РК от 23 ноября 2015 г., работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных ст. 86 указанного кодекса.

За отчетный период в Обществе зафиксированы случаи оформления приказов о привлечении работников к работе в выходные дни, оформленных датой, следующей за фактическим выходом сотрудников.

Также выявлены случаи несоблюдения установленного режима рабочего времени (в части продолжительности) со стороны работников, привлечённых к работе в выходные дни, включая отсутствие подтверждающих данных о фактическом пребывании отдельных сотрудников на рабочих местах.

– Согласно Правилам оплаты труда и премирования работников Общества, порядок оценки должности, присвоения и пересмотра грейда должности определяются внутренним нормативным документом Общества.

В отчетный период в Обществе оценка должностей и присвоение им грейдов осуществлялись исключительно на основании представлений управленческого персонала Общества при отсутствии соответствующих внутренних нормативных документов.

– За отчетный период в Обществе были заключены индивидуальные трудовые договоры на выполнение работниками другой оплачиваемой работы в свободное от основной работы время (по совместительству), вместе с тем для ряда этих работников была установлена дистанционная форма работы.

Согласно ст. 103 Трудового кодекса РК, заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Согласно ст. 138 Трудового кодекса РК, при дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя.

В отчетном периоде зафиксированы случаи, когда в табелях учета рабочего времени сведения об отработанном времени сотрудников, работающих по совместительству, а также работников с дистанционной формой работы, указывались как полностью соответствующие фактической выработке, несмотря на отсутствие реального учета их рабочего времени либо объема работ.

– В определенных должностных инструкциях руководителей структурных подразделений, а также управляющих директоров Общества отсутствует требование о наличии стажа работы на руководящих должностях.

Согласно Правилам оплаты труда и премирования работников Общества, эти должности относятся к группе должностей «Управленцы/опытные профессионалы». Описание грейдов указывает, что эти должности являются руководящими и связаны с управлением важными процессами в Обществе.

В соответствии со схемой должностных окладов, грейды и вилки заработной платы руководителей структурных подразделений, чьи должностные инструкции не содержат требования о стаже руководящей работы, установлены на том же уровне, что и для руководителей, у которых такой стаж обязателен, что нарушает принцип внутренней справедливости.

Разный подход к требованию стажа руководящей работы создает несправедливые условия и возможные преимущества для отдельных кандидатов.

– За отчетный период рядом работников Общества наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), выполнялась дополнительная работа по другой вакантной

должности с доплатой за совмещение должностей и выполнение обязанностей отсутствующего работника.

Отмечаются факты совмещения должностей руководящих работников с должностями работников структурного подразделения. При этом должностными инструкциями руководителей предусмотрено обеспечение полного функционала департамента, что предполагает возможность выполнения должностных обязанностей подчинённых сотрудников в случае их временного отсутствия или иных обстоятельств (производственной необходимостью).

По отдельным позициям имеются факты длительного совмещения должностей (более календарного года).

Выявленные обстоятельства имеют признаки фиктивного совмещения должностей с целью ненадлежащего увеличения заработной платы.

Также зафиксированы случаи привлечения работников, совмещающих должности, к выполнению трудовых обязанностей в выходные дни, что свидетельствует о невозможности ими надлежащим образом исполнять свои обязанности и/или обязанности по вакантным позициям в рамках установленного рабочего времени.

– В течение отчетного периода работниками Общества был осуществлен ряд служебных командировок. Согласно Правилам о служебных командировках Общества, по приезду из командировки работник в течение пяти рабочих дней готовит отчет о командировке по форме согласно указанным Правилам. Зафиксированы факты отсутствия отчетов о командировках по утвержденной форме, при этом работникам возмещались командировочные расходы.

– В личных делах работников Общества зафиксированы факты отсутствия документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, сертификатов об обучении и др.

– В отчетном периоде зафиксированы случаи длительного сохранения вакантных должностей. Указанное обстоятельство является признаком потенциальной личной заинтересованности со стороны руководителей структурных подразделений с целью последующего совмещения ими соответствующих должностей и получения дополнительных выплат.

Данный факт также свидетельствует о недостаточном контроле со стороны кадрового подразделения за своевременным закрытием вакантных позиций и организацией процесса подбора персонала.

– Согласно Кодексу корпоративного управления Общества, в Обществе назначается омбудсмен, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками Общества. В отчётном периоде назначение омбудсмена не осуществлялось, что свидетельствует о несоблюдении установленного корпоративного порядка.

Рекомендации по устранению:

– Обеспечить поиск, отбор и адаптацию работников Общества в соответствии с Политикой поиска, отбора и адаптации сотрудников.

– Обеспечить подбор кандидатов на вакантные должности с проведением открытых конкурсных процедур, согласно принципам открытости, прозрачности и равного доступа, закреплённых в Политике поиска, отбора и адаптации сотрудников.

– Актуализировать ВНД Общества касательно урегулирования порядка отбора и назначения на должности в Обществе – в т.ч. сроки проведения этапов отбора (размещение объявления о вакансии, прием документов, проведение собеседования, тестирования и т.д.), механизмы для создания равных условий для всех кандидатов.

– Обеспечить контроль своевременного оформления приказов о привлечении работников к работе в выходные дни в соответствии с трудовым законодательством.

– Обеспечить контроль фактического присутствия работников, привлечённых к работе в выходные дни на рабочем месте и соблюдения установленного режима рабочего времени (в т.ч. в части продолжительности).

– Разработать ВНД, определяющий порядок оценки должности, присвоения и пересмотра грейда должностей в Обществе.

– Обеспечить учет рабочего времени работников (выполнение объема работ), работающих по совместительству, а также работников с дистанционной формой работы.

– Предусмотреть в квалификационных требованиях к руководителям структурных подразделений и управляющим директорам Общества условие о наличии соответствующего стажа на руководящих позициях.

– Обеспечить контроль за совмещением руководящими работниками должностей подчинённых сотрудников с целью проверки правомерности такого совмещения.

– Обеспечить контроль за привлечением работников, совмещающих должности, к выполнению трудовых обязанностей в выходные дни, с целью подтверждения надлежащего исполнения ими функций по своим и вакантным должностям в пределах установленного рабочего времени.

– Обеспечить контроль своевременного предоставления отчетов о командировках работников Общества по утвержденной форме согласно Правилам о служебных командировках.

– Обеспечить в личных делах работников Общества наличие документов, подтверждающих трудовую деятельность, сертификатов об обучении и др.

– Обеспечить своевременное и оперативное заполнение вакантных позиций.

– Обеспечить проведение процедуры назначения омбудсмен, согласно Кодексу корпоративного управления Общества.

– Обеспечить проведение аттестации работников Общества согласно графику проведения плановой аттестации работников Общества на знание внутренних нормативных документов.

– В целях повышения эффективности деятельности подразделения, ответственного за управление персоналом Общества, внедрить систему внутреннего контроля и мониторинга исполнения кадровых процедур, а также обеспечить аудит кадровых процедур.

3. Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления Общества члены Совета директоров и Правления, работники Общества, выполняют свои

профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Единственного акционера и Общества, избегая корпоративных конфликтов.

В отчетном периоде Общество руководствовалось Политикой по урегулированию корпоративных конфликтов. В соответствии с указанной политикой:

Корпоративный конфликт – разногласия или спор между акционерами и органами Общества; членами Совета директоров и исполнительного органа, руководителем Службы внутреннего аудита, Корпоративным секретарем, связанный с:

- а) созданием, реорганизацией и ликвидацией Общества;
- б) принадлежностью акций акционерных обществ, долей участия в уставном капитале хозяйственных товариществ, паев членов кооперативов, установлением их обременений и реализацией вытекающих из них прав, в том числе признания сделок с ними недействительными, за исключением споров, возникающих в связи с разделом наследственного имущества или разделом общего имущества супругов, включающего в себя акции акционерного общества, доли участия в уставном капитале хозяйственных товариществ, паи членов кооперативов;
- в) требованиями о возмещении убытков, причиненных юридическому лицу действиями (бездействием) должностных лиц, учредителей, акционеров, участников (далее – участников Общества) и иных лиц;
- г) признанием недействительными сделок и (или) применением последствий недействительности таких сделок;
- д) назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления Общества, а также споры, возникающие из гражданских правоотношений между такими лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением их полномочий;
- е) эмиссией ценных бумаг;
- ж) ведением системы реестров держателей ценных бумаг, с учетом прав на акции иные ценные бумаги, а также споры, связанные с размещением и (или) обращением ценных бумаг;
- з) признанием недействительной государственной регистрации эмиссии акций;
- и) созывом и проведением общего собрания участников Общества и принятием на нем решений;

й) оспариванием решений, действий (бездействий) органов управления Общества.

Для разрешения корпоративных конфликтов должностные лица и работники Общества должны своевременно информировать корпоративного секретаря о наличии (возникновении) конфликта путем подачи заявления.

Корпоративный секретарь направляет поступившее обращение Совету директоров или Правлению Общества.

В течение отчетного периода заявлений о корпоративных конфликтах не поступало.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления Общества работники Общества не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других. Обществом во избежание конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничения политического вмешательства в процессы Совета директоров Общества внедряются механизмы по их недопущению и регулированию.

В отчетном периоде Общество руководствовалось Политикой по урегулированию конфликта интересов. В соответствии с указанной политикой:

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами работников, должностных лиц Общества и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

Работники Общества обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Обществу (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов, в письменном виде согласно приложению к указанной Политике.

Фактов конфликта интересов у работников Общества при выполнении ими должностных функций за рассматриваемый период не зарегистрировано.

4. Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг.

Общество не оказывает государственных услуг.

5. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций.

Общество не обладает разрешительными функциями.

6. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией контрольно-ревизионных функций.

Общество не осуществляет контрольно-ревизионные функции.

7. Выявление коррупционных рисков, связанных с освоением и распределением бюджетных и финансовых средств.

В Обществе действует порядок согласования освоения и распределения финансовых средств. Освоение и распределение финансовых средств регламентируется следующими ВНД:

- 1) Положение о бюджетировании в АО «Центр развития города Алматы»;
- 2) Положение о Бюджетной комиссии АО «Центр развития города Алматы»;
- 3) Инструкция по организации и проведению государственных закупок товаров, работ и услуг в АО «Центр развития города Алматы»;
- 4) Правила размещения временно свободных денежных средств АО «Центр развития города Алматы».

В Обществе действует консультативно-совещательный коллегиальный орган – Бюджетная комиссия, координирующий процесс бюджетирования и исполнения бюджетных показателей. Комиссия выносит поручения структурным подразделениям Общества и рекомендации Правлению Общества. Утверждение предлагаемых и рекомендуемых решений осуществляется Правлением и Советом Директоров Общества.

Согласно Положению о Бюджетной комиссии, в компетенцию комиссии входит рассмотрение и согласование проектов Плана развития, Годового Бюджета, их корректировок и уточнений, отчетов по исполнению Плана развития и Годового Бюджета Общества.

Положением о Бюджетной комиссии Общества предусмотрена ответственность комиссии за эффективность процессов бюджетирования.

За отчетный период было проведено 5 заседаний Бюджетной комиссии Общества:

- «Об одобрении полугодового уточнения Плана развития на 2024-2026 годы (уточнение в 1 полугодии), отчета по исполнению Плана развития по итогам 2023 года»;

- «Об одобрении полугодового уточнения Плана развития на 2024-2026 годы (уточнение в 1 полугодии)" (повторно);

- «Об одобрении проекта скорректированного Годового бюджета на 2024 год, проекта отчета по исполнению Годового бюджета за 2023 год»;

- «Об одобрении ежегодного уточнения Плана развития на 2022-2026 годы (уточнение показателей на 2025-2026 годы), об одобрении полугодового уточнения Плана развития на 2022-2026 годы (уточнение во 2 полугодии показателей 2024 года)»;

- «Об одобрении проекта Годового бюджета на 2025 год».

В ходе заседаний по инициативе структурных подразделений Общества были рассмотрены вопросы показателей финансово-хозяйственной деятельности в рамках, утвержденных в Плате развития Общества, агрегированных показателей. Решения Бюджетной комиссией были приняты единогласно и оформлены протокольно.

При управлении временно свободными денежными средствами (ВСДС) Общество руководствуется Правилами размещения временно свободных денежных средств АО «Центр развития города Алматы». ВСДС в отчетном периоде на основании решений Правления Общества размещались в финансовые инструменты: НОТы Национального банка РК, ценные бумаги Республики Казахстан через РЕПО, овернайт банков второго уровня.

В отчетном периоде до 31.12.2024 г. государственные закупки Общества проводились согласно нормам Закона РК «О государственных закупках» от 04.12.2015 г., Приказа Министра финансов РК от 11.12.2015 г. № 648 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок».

С 01.01.2025 г. Общество действует в соответствии с Законом РК «О государственных закупках от 01.07.2024 г., Приказом Министра финансов РК от 09.10.2024 г. № 687 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок».

Государственные закупки товаров, работ, услуг проводятся посредством веб-портала государственных закупок в электронном виде и исключают личный контакт с поставщиками.

За отчетный Обществом заключено 101 договор (без учета дополнительных соглашений) в качестве Заказчика, 5 договоров (без учета дополнительных соглашений) в роли Поставщика/Исполнителя.

Количество заключенных договоров государственных закупок по способам закупки:

- способом открытого конкурса – 11;
- способом запроса ценовых предложений – 44;
- закупки через электронный магазин – 13;
- закупки способом из одного источника по несостоявшимся закупкам – 20;
- закупки способом из одного источника путем прямого заключения договора – 12
- конкурс с предварительным квалификационным отбором – 1.

Фактов несвоевременного размещения плана закупок на портале госзакупок не имеется.

За отчетный период имеются уведомления об устранении нарушений, выявленных по результатам камерального контроля РГУ «Департамента внутреннего государственного аудита по городу Алматы Комитета внутреннего государственного аудита Министерства финансов РК» (далее – ДВГА):

– №750000000-4-6-280488 от 29.03.2024 года. По итогам камерального контроля выявлены нарушения законности, выразившиеся в неправомерном допуске к участию в конкурсе «Сервисное сопровождение жизнедеятельности ЦОД, включая администрирование оборудования и продления гарантийного периода» потенциальных поставщиков, предусмотренные профилем рисков №6. Согласно протоколу об итогах, конкурсной комиссией допущены к участию в конкурсе потенциальные поставщики ТОО "SmartApps", ТОО "Inova Tech".

Обществом итоги конкурса отменены, конкурс опубликован повторно №12094883 от 16.04.2024г., победителем повторного конкурса определен ТОО "SmartApps".

– №750000000-1-1-315710 от 04.12.2024 года. По результатам камерального контроля выявлены нарушения законности, выразившиеся в установлении организатором в конкурсной документации «Сервисное

сопровождение жизнедеятельности ЦОД, включая администрирование оборудования и продления гарантийного периода» квалификационных требований и условий, не предусмотренных законодательством о государственных закупках, предусмотренные профилем рисков № 1.

Обществом внесены изменения в конкурсную документацию, продолжен прием заявок на участие в конкурсе.

– №750000000-ЗЦП-13-315965 от 05.12.2024 года. По итогам камерального контроля закупки «Услуги по аренде легковых автомобилей с водителем», выявлены нарушения законности, предусмотренные профилем риска №13, техническая спецификация содержит указания на товарные знаки, полезные модели и другие характеристики.

Обществом внесены изменения в техническую спецификацию, продолжен прием заявок на участие в закупке.

– №750000000-ЗЦП-19-315966 от 05.12.2024 года. По итогам камерального контроля закупки «Услуги по техническому обслуживанию автотранспорта/специальной техники», выявлены нарушения законности, предусмотренные профилем риска №19, выразившиеся в установлении квалификационных требований, не предусмотренных законодательством, при описании закупаемых товаров, работ, услуг, способом запроса ценовых предложений.

Обществом внесены изменения в техническую спецификацию, продолжен прием заявок на участие в закупке.

За анализируемый период проверки Общества органами государственного аудита и финансового контроля не проводились.

В отчетном периоде контрагенты не исполнили обязательства по 3 договорам, в связи с чем указанные договоры были расторгнуты:

– ИП «Baiqadam», договор от 07.03.2024г. №52 на поставку «Гарнитура для ПК, наушники с микрофоном»;

– ТОО «Flagman Education», договор от 14.10.2024г. №105 на оказание услуг по обучению «Курс «Антикоррупционный менеджмент и комплаенс»;

– ИП «Ыбырай», договор от 13.12.2024г. №111 на оказание услуги по изучению/исследованию/мониторингу/анализу рынка/деятельности (Услуга по обзору рынка заработной платы по рынку труда в Казахстане).

За отчетный период Обществом по указанным контрагентам направлены в суды иски о признании их недобросовестными участниками государственных закупок.

Фактов отказа от претензий или судебных разбирательств при нарушении контрагентами договорных обязательств не зафиксировано.

Фактов несвоевременного и неполного принятия мер реагирования в отношении поставщиков, не надлежаще исполнивших условия договора поставки не зафиксировано.

8. Выявление коррупционных рисков, связанных с заключением договоров с физическими и юридическими лицами.

Общество при заключении договоров с контрагентами руководствуется Гражданским кодексом Республики Казахстан и законодательством в области государственных закупок, включая Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках», нормативно-правовыми актами Республики Казахстан.

Заключение договоров в Обществе регламентируется следующими ВНД:

- Инструкция по организации и проведению государственных закупок товаров, работ и услуг в акционерном обществе «Центр развития города Алматы»;

- Правила подготовки, заключения и исполнения договоров в акционерном обществе «Центр развития города Алматы»;

- Правила подготовки, заключения и исполнения договоров возмездного оказания услуг с физическими лицами, не являющимися субъектами предпринимательской деятельности, в АО «Центр развития города Алматы»;

- Положение о Комиссии по вопросам заключения договоров возмездного оказания услуг с физическими лицами, не являющиеся субъектами предпринимательской деятельности в АО «Центр развития города Алматы».

В отчетном периоде Обществом заключено 5 договоров государственных закупок в качестве Поставщика (со сроком исполнения в 2025 г.), а также исполнено 6 ранее заключенных в 2024 г. договора.

Заключенные в 2024 г. договоры:

1. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 22.01.2024 г. на оказание услуги по проведению экспертизы финансово-экономических

обоснований бюджетных инвестиций, технико-экономических обоснований бюджетных инвестиционных проектов, а также экспертизы бизнес-планов к местным проектам государственно-частного партнерства и конкурсных документов местных проектов государственно-частного партнерства. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

Отчеты о проделанной работе за 2024 г. с перечнем проведенных экспертиз документации бюджетных инвестиций предоставлены Заказчику, согласно технической спецификации к договору. Оплата произведена Заказчиком согласно актам выполненных работ ежеквартально на основании отчетов о проделанной работе в соответствии с технической спецификацией.

2. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 22.01.2024г. на оказание услуг по аналитическим исследованиям, направленных на устойчивое социально-экономическое развитие города Алматы. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

Аналитические отчеты согласно технической спецификации предоставлены Заказчику. Оплата произведена Заказчиком согласно актам выполненных работ на основании аналитических отчетов в соответствии с технической спецификацией и дополнительными соглашениями к договору.

3. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 22.01.2024г. на оказание услуги обеспечения деятельности и осуществлений функций Проектного офиса города Алматы. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

Согласно договору, Общество предоставило Заказчику ежеквартальные отчеты о проведенных работах в рамках Проектного офиса, в том числе информация о ходе исполнения проектов/мероприятий, предусмотренных в Дорожных картах по реализации Программы развития города Алматы до 2025 года и среднесрочных перспектив до 2030 года. Оплата произведена Заказчиком согласно актам выполненных работ на основании отчетов о проведенных работах в соответствии с технической спецификацией и дополнительными соглашениями к договору.

4. Договор с КГУ «Управление цифровизации города Алматы» от 29.01.2024 г. на оказание услуг по поддержанию связи с общественностью акимата г. Алматы «Open Almaty». Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

В рамках договора за отчетный период Обществом направлены Заказчику отчеты о проделанной работе и статистические данные о количестве и характере принятых и обработанных обращений. Оплата произведена заказчиком согласно актам выполненных работ на основании отчетов о проделанной работе в

соответствии с технической спецификацией и дополнительными соглашениями к договору.

5. Договор с КГУ «Управление цифровизации города Алматы» от 15.04.2024 г. на оказание услуг обеспечения функционирования серверной инфраструктуры для проекта «Единая система видеомониторинга г. Алматы». Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

Согласно договору, технические отчеты с информацией о технической и (или) организационной реализацией проекта об оказанных услугах предоставлены заказчику. Оплата произведена согласно актам выполненных работ на основании технических отчетов соответствии с технической спецификацией к договору.

6. Договор с КГУ «Управление цифровизации города Алматы» от 15.04.2024 г. на оказание услуг по предоставлению данных системы мониторинга индикаторов развития города Алматы (Ситуационный центр). Сроки оказания услуг по 31 декабря 2024 года.

Ежеквартальные отчеты с описанием выполненных работ предоставлены заказчику в отчетном периоде. Оплата произведена Заказчиком согласно актам выполненных работ на основании отчетов в соответствии с технической спецификацией и дополнительным соглашением к договору.

Договоры со сроком исполнения в 2025г.:

1. Договор с КГУ «Управление цифровизации города Алматы» от 30.12.2024 г. на оказание услуг по поддержанию связи с общественностью акимата г. Алматы «Open Almaty». Сроки оказания услуг по 31 декабря 2025 года.

За отчетный период в рамках договора Обществом направлен Заказчику ежемесячный отчет о проделанной работе. Оплата произведена заказчиком согласно акту выполненных работ на основании отчета в соответствии с технической спецификацией к договору.

2. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 30.01.2025 г. на оказание услуги по проведению экспертизы финансово-экономических обоснований бюджетных инвестиций, технико-экономических обоснований бюджетных инвестиционных проектов, а также экспертизы бизнес-планов к местным проектам государственно-частного партнерства и конкурсных документов местных проектов государственно-частного партнерства. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2025 года.

Оплата услуг по договору осуществляется ежеквартально на основании отчета о проделанной работе. В анализируемом периоде отчеты с перечнем

проведенных экспертиз заказчику не предоставлялись, оплата Обществу не производилась.

3. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 05.02.2025г. на оказание услуги обеспечения деятельности и осуществлений функций Проектного офиса города Алматы. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2025 года.

Оплата услуг по договору осуществляется ежеквартально на основании отчета о проведенных работах в рамках Проектного офиса. В анализируемом периоде отчеты заказчику не предоставлялись, оплата Обществу не производилась.

4. Договор с КГУ «Управление экономики города Алматы» от 17.02.2025г. на оказание услуг по аналитическим исследованиям, направленных на устойчивое социально-экономическое развитие города Алматы. Сроки оказания услуг по 31 декабря 2025 года.

Оплата услуг по договору осуществляется на основании аналитических отчетов. В анализируемом периоде отчеты заказчику не предоставлялись, оплата Обществу не производилась.

Информация о вакансиях и необходимых услугах по договорам возмездного оказания услуг с физическими лицами, не являющимися субъектами предпринимательской деятельности (далее – ГПХ) размещается на корпоративном сайте Общества и на интернет-ресурсе по поиску работы www.hh.kz.

Количество заключенных договоров ГПХ за отчетный период: со сроком действия договора в 2024 г. – 36, расторгнуто – 7; со сроком действия договора в 2025 г. – 50, расторгнуто – 1.

В целях повышения эффективности механизмов работы по изучению контрагентов для предотвращения конфликта интересов, аффилированности и пр., Обществом в отчетном периоде заключены: в 2024 г. договор госзакупок на услугу проверки контрагента в информационной системе «Actualis» со сроком действия до 31 декабря 2024 г., в 2025 г. договор госзакупок на услугу проверки контрагента в информационной системе «Параграф» со сроком действия до 31 декабря 2025 г.. Функционал информсистем позволяет осуществлять проверку благонадежности контрагентов.

Обществом в работе используются списки и сервисы сведений о благонадежности, размещенные на официальном интернет-ресурсе Комитета государственных доходов Министерства финансов РК – www.kgd.gov.kz.

Также на портале электронного правительства egov.kz запрашиваются сведения об участии юридического лица в других юридических лицах.

9. Выявление коррупционных рисков, связанных с разработкой и эксплуатацией информационных систем.

Обществом при планировании расходования средств и проведения дальнейших закупок в области эксплуатации информационных систем для исключения искусственного завышения конечной стоимости IT-продуктов и IT-услуг проводится анализ информации на интернет-порталах и площадках электронных магазинов, а также производится сбор коммерческих предложений от потенциальных поставщиков (приемлемая стоимость определяется суммой наименьшего коммерческого предложения, при этом количество предложений составляет не менее 3-х).

За отчетный период приобретение Обществом информационных систем не осуществлялось. Также в отчетном периоде приобретение Обществом посредством государственных закупок способом из одного источника путем прямого заключения договора, как объекта интеллектуальной собственности не осуществлялось.

Обществом используются следующие ранее приобретённые информационные системы: АПК «Open Almaty», «1С Предприятие», «Documentolog». Дублирование информационных систем не обнаружено.

Разработка невостребованных и использование невведенных в эксплуатацию информационных систем в Обществе в отчетном периоде отсутствует.

Согласно Плану мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в 2023 г., было предусмотрено проведение аудита информационных систем в Обществе, в т.ч. с выработкой рекомендаций касательно невведенных в эксплуатацию и невостребованных информационных систем (срок исполнения – 2 кв. 2024 г.). Запланированное мероприятие исполнено частично – по итогам проведенной инвентаризации ОС и НМА за 2024 г., в 1 кв. 2025 г. планировалось создание комиссии по принятию решений по невведенным в эксплуатацию и/или невостребованным ИС. В 1 кв. 2025 г. указанная комиссия не была сформирована.

Согласно данным Департамента IT поддержки, в рамках исполнения протокольного решения акима города (от 06.06.2018 г.) о разработке и внедрении автоматизации приема заявок на подключение к услугам (теплоснабжение, ГВС, водоснабжение, канализация, газ, электричество, телефония), а также автоматизации процедур по установке, опломбировке и поверке приборов учета, в Обществе принят к учету ПК «Обслуживание абонентов коммунальных служб» (29.12.2018 г.). В настоящее время данная ИС является не востребовавшей и неиспользуемой.

В соответствии с Планом мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в 2024 г., был отобран кандидат на позицию Менеджера по информационной безопасности, который приступил к работе в 3 кв. 2024 г. За отчетный период Менеджером по ИБ разработаны соответствующие ВНД, в 2025 г. начата реализация процедур аудита по информационной безопасности.

Рекомендации:

- Обеспечить принятие управленческого решения о целесообразности формирования комиссии для рассмотрения вопросов по невведённым в эксплуатацию и/или не востребовавшим информационным системам.
- Обеспечить принятие мер по эффективному использованию информационных систем, в т.ч. невведенных в эксплуатацию и не востребовавших ИС, включая ПК «Обслуживание абонентов коммунальных служб».
- Обеспечить проведение аудита информационных систем (инвентаризация ОС и НМА, оценка ИС на эффективность (уместность и соответствие поставленным задачам) на регулярной основе.

10. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности

Фактов привлечения работников Общества к уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений за анализируемый период не установлено.

Фактов наличия жалоб физических и юридических лиц, в том числе в СМИ, в отношении работников Общества о неправомерных действиях коррупционного характера не выявлено.

В 1 кв. 2024 г. работники Общества, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций приняли на себя антикоррупционные ограничения в письменной форме в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции». В связи с внесением изменений и дополнений в Закон РК «О противодействии коррупции» и вступлением поправок в силу в сентябре 2024 г., в 3 кв. 2024 г. обеспечено принятие антикоррупционных ограничений членами Правления Общества с учетом указанных поправок.

В рамках организации разъяснительных мероприятий по вопросам противодействия коррупции и формированию антикоррупционной культуры в июне 2024 г. совместно с Департаментом Агентства РК по противодействию коррупции по городу Алматы была проведена лекция для работников Общества на тему «Профилактика коррупции в квазигосударственном секторе».

Для проведения диагностики уровня знаний работников Общества в части противодействия коррупции и формирования антикоррупционной культуры было проведено тестирование работников Общества. По результатам анкетирования отмечен достаточный уровень осведомленности работников о противодействии коррупции и формировании антикоррупционной культуры.

За отчетный период обеспечивался контроль функционирования «телефона доверия» Общества и электронной почты Комплаенс службы. Сбоев функционирования каналов связи не зафиксировано.

В отчетном периоде на постоянной основе производилось взаимодействие с Департаментом Агентства РК по противодействию коррупции по г. Алматы в части методологической поддержки, а также в части предоставления ежеквартальной отчетности по исполнению проектов Агентства РК по противодействию коррупции «Предупреждение и противодействие коррупции».

В 4 кв. 2024 г. подготовлен ответ на комплексный запрос от Департамента Агентства РК по противодействию коррупции по г. Алматы в рамках антикоррупционного мониторинга в деятельности Общества.

В 1 кв. 2025 г. в целях предотвращения возможного конфликта интересов, Комплаенс службой Общества проведены разъяснительные мероприятия среди руководящего состава Общества о необходимости раскрытия и урегулирования конфликта интересов.

В отчетном периоде Общество руководствовалось Политикой управления рисками в АО «Центр развития города Алматы», а также Методикой определения бизнес-процессов, присущих им рисков и ключевых индикаторов риска в АО «Центр развития города Алматы».

В соответствии с Планом мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в 2023 г., был отобран кандидат на позицию риск-менеджера, который приступил к работе во 2 кв. 2024 г. За отчетный период Риск-менеджером были разработаны и актуализированы соответствующие ВНД в области управления рисками.

Утверждение Политики по управлению рисками, Политики по внутреннему контролю, Регистра рисков, Риск Аппетита планируется во 2 кв. 2025 г.

По направлению обеспечения прозрачности и гласности деятельности в Обществе принята Политика раскрытия информации АО «Центр развития города Алматы». Политика разработана в целях своевременного предоставления единственному акционеру Общества, государственным органам РК и/или уполномоченным организациям и иным лицам необходимой информации об Обществе и его деятельности, затрагивающей их интересы, повышения информационной прозрачности Общества и установления четкого информационного потока между Обществом и получателями информации.

Также в Обществе действует Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) АО «Центр развития города Алматы», которая направлена на построение долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами), основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами сторон.

Информация о деятельности Общества и другая информация, представляющая общественный интерес на постоянной основе, публикуется на официальном сайте Общества www.almatydc.kz. Корпоративный интернет-портал Общества, разработан с учетом удобства пользовательского взаимодействия (версия для слабовидящих, адаптивная верстка, мобильная версия и др.) и создает условия для открытого и простого получения информации об отчетности, внутренних документах, вакансиях и других аспектах деятельности Общества (177 публикаций, 432 новостных материала в 2024 г.).

В рамках реализации принципа прозрачности Общество на системной основе размещает информационные сообщения в корпоративных социальных

сетях, средствах массовой информации, на новостных порталах, телеканалах и в печатных изданиях. В 2024 году было опубликовано более 950 материалов, содержащих упоминания об Обществе или реализуемых проектах.

Обществом соблюдаются требования Закона РК «О доступе к информации» от 16 ноября 2015 г., информации о фактах нарушения требований закона от соответствующего уполномоченного органа не имеется.

Общество обеспечивает прозрачность финансово-экономической деятельности посредством раскрытия информации о доходах, расходах, достигнутых результатах и финансовом состоянии на цифровой платформе «Депозитарий финансовой отчетности». Финансовая отчетность подготавливается в соответствии с требованиями Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), ежегодно публикуется, проходит независимую аудиторскую проверку и соответствует установленным нормативным требованиям.

В соответствии с Правилами оценки корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах (Приказ Министра экономического развития и торговли РК от 06.06.2011 г № 157), а также Кодексом корпоративного управления Общества, оценка корпоративного управления проводится не менее одного раза в три года, отчет по итогам оценки корпоративного управления размещается на интернет-ресурсе Общества. За отчетный период и за предыдущие 3 года оценка корпоративного управления не проводилась.

По результатам анализа выявлены риски и предложены рекомендации.

Описание индикаторов коррупционного риска:

– Риск-менеджер приступил к исполнению должностных обязанностей во 2 кв. 2024 г., при этом, в отчетном периоде осуществлялись преимущественно подготовительные мероприятия, направленные на разработку и актуализацию внутренних нормативных документов в области управления рисками. Ряд документов не был утверждён. В связи с этим система управления рисками в Обществе на текущий момент не является полноценно сформированной и не обеспечивает надлежащего функционирования.

– За отчетный период и предшествующие три года оценка корпоративного управления не осуществлялась. Непроведение оценки противоречит принципам корпоративного управления, защите прав и интересов акционера (государства) и может негативно сказаться на эффективности деятельности Общества.

Рекомендации по устранению:

– Обеспечить функционирование системы управления рисками в Обществе, включая создание необходимых условий и механизмов, в том числе для мониторинга, освоения и распределения финансовых средств.

– Обеспечить проведение плановой оценки корпоративного управления в Обществе согласно НПА и ВНД Общества.

Заключительная часть

В Обществе проводится системная работа по организации противодействию коррупции, приняты ВНД, предусматривающие нормы по исключению коррупционных рисков и формированию антикоррупционной культуры, действует антикоррупционная Комплаенс служба.

По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в АО «Центр развития города Алматы выявлено:

– В Обществе действует Политика поиска, отбора и адаптации сотрудников, при этом нормы политики не исполняются, в т.ч.: анализ потребности в кадрах; процедуры поиска и отбора персонала; особенности поиска и подбора руководителей; адаптация персонала; итоги периода адаптации.

– Управление персоналом в Обществе осуществляется с нарушением принципов, заложенных в Кадровой политике Общества: назначение, поиск и подбор кандидатов на вакантные должности происходят без проведения открытых конкурсных процедур, что подрывает принципы открытости, прозрачности и равного доступа, закреплённых в указанной политике.

– Порядок отбора и назначения на должности в Обществе остаётся недостаточно урегулированным и не имеет чёткого нормативного регулирования, в т.ч. отсутствуют сроки проведения этапов отбора (размещение объявления о вакансии, прием документов, проведение собеседования,

тестирования и т.д.), отсутствуют механизмы для создания равных условий для всех кандидатов.

– За отчетный период в Обществе зафиксированы случаи оформления приказов о привлечении работников к работе в выходные дни, оформленных датой, следующей за фактическим выходом сотрудников.

– За отчетный период в Обществе выявлены случаи несоблюдения установленного режима рабочего времени (в части продолжительности) со стороны работников, привлечённых к работе в выходные дни, включая отсутствие подтверждающих данных о фактическом пребывании отдельных сотрудников на рабочих местах.

– В отчетный период в Обществе оценка должностей и присвоение им грейдов осуществлялись исключительно на основании представлений управленческого персонала Общества при отсутствии соответствующих внутренних нормативных документов.

– В отчетном периоде зафиксированы случаи, когда в табелях учета рабочего времени сведения об отработанном времени сотрудников, работающих по совместительству, а также работников с дистанционной формой работы, указывались как полностью соответствующие фактической выработке, несмотря на отсутствие реального учета их рабочего времени либо объема работ.

– В определенных должностных инструкциях руководителей структурных подразделений Общества, а также управляющих директоров отсутствует требование о наличии стажа работы на руководящих должностях.

В соответствии со схемой должностных окладов, грейды и вилки заработной платы руководителей структурных подразделений, чьи должностные инструкции не содержат требования о стаже руководящей работы, установлены на том же уровне, что и для руководителей, у которых такой стаж обязателен, что нарушает принцип внутренней справедливости.

Разный подход к требованию стажа руководящей работы создает несправедливые условия и возможные преимущества для отдельных кандидатов.

– За отчетный период отмечаются факты совмещения руководящими работниками должностей работников этих структурных подразделений с доплатой за совмещение. При этом должностными инструкциями руководителей предусмотрено обеспечение полного функционала департамента, что предполагает возможность выполнения должностных обязанностей

подчинённых сотрудников в случае их временного отсутствия или иных обстоятельств (производственной необходимостью).

По отдельным позициям имеются факты длительного совмещения должностей (более календарного года).

Выявленные обстоятельства имеют признаки фиктивного совмещения должностей с целью ненадлежащего увеличения заработной платы.

– За отчетный период зафиксированы случаи привлечения работников, совмещающих должности, к выполнению трудовых обязанностей в выходные дни, что свидетельствует о невозможности ими надлежащим образом исполнять свои обязанности и/или обязанности по вакантным позициям в рамках установленного рабочего времени.

– В течение отчетного периода работниками Общества был осуществлен ряд служебных командировок. Согласно Правилам о служебных командировках Общества, по приезду из командировки работник в течение пяти рабочих дней готовит отчет о командировке по форме согласно указанным Правилам. Зафиксированы факты отсутствия отчетов о командировках по утвержденной форме, при этом работникам возмещались командировочные расходы.

– В личных делах работников Общества зафиксированы факты отсутствия документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, сертификатов об обучении и др.

– В отчетном периоде зафиксированы случаи длительного сохранения вакантных должностей. Указанное обстоятельство является признаком потенциальной личной заинтересованности со стороны руководителей структурных подразделений с целью последующего совмещения ими соответствующих должностей и получения дополнительных выплат.

Данный факт также свидетельствует о недостаточном контроле со стороны кадрового подразделения за своевременным закрытием вакантных позиций и организацией процесса подбора персонала.

– Согласно Кодексу корпоративного управления Общества, в Обществе назначается омбудсмен, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества и оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками

Общества. В отчётном периоде назначение омбудсмана не осуществлялось, что свидетельствует о несоблюдении установленного корпоративного порядка.

– Плановая аттестация работников Общества на знание внутренних нормативных документов за анализируемый период, а также за 3 предыдущих года не проводилась.

– В отчетном периоде было предусмотрено проведение аудита информационных систем в Обществе, в т.ч. с выработкой рекомендаций касательно невведенных в эксплуатацию и невостребованных информационных систем (срок исполнения – 2 кв. 2024 г.). Запланированное мероприятие исполнено частично – по итогам проведенной инвентаризации ОС и НМА за 2024 г., в 1 кв. 2025 г. планировалось создание комиссии по принятию решений по невведенным в эксплуатацию и/или невостребованным ИС. В отчетном периоде указанная комиссия не была сформирована.

– Согласно данным Департамента IT поддержки, в рамках разработки и внедрения автоматизации приема заявок на подключение к услугам (теплоснабжение, ГВС, водоснабжение, канализация, газ, электричество, телефония), а также автоматизации процедур по установке, опломбировке и поверке приборов учета, в Обществе принят к учету ПК «Обслуживание абонентов коммунальных служб». В настоящее время данная ИС является невостребованной и неиспользуемой.

– В отчетном периоде в области управления рисками осуществлялись преимущественно подготовительные мероприятия, направленные на разработку и актуализацию внутренних нормативных документов. Ряд документов не был утверждён. В связи с этим система управления рисками в Обществе на текущий момент не является полноценно сформированной и не обеспечивает надлежащего функционирования.

– За отчетный период и предшествующие три года оценка корпоративного управления не осуществлялась. Непроведение оценки противоречит принципам корпоративного управления, защите прав и интересов акционера (государства) и может негативно сказаться на эффективности деятельности Общества.

Выявленные риски и вопросы требуют принятия мер по их устранению с выработкой соответствующего плана мероприятий.

Руководитель Комплаенс службы



Н. Карим