

**Аналитическая справка по результатам проведенного внутреннего анализа
коррупционных рисков в деятельности
АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»**

Город Астана

«01» ноября 2024 года

1. Вводная часть:

Полное наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков:

Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности (ранее именовалась как Департамент по управлению человеческими ресурсами) (далее - Подразделение) АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (далее - Общество).

Основание проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:

1) Приказ Председателя Правления Общества от 14.08.2024 г. № 125-Ө «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (далее - Приказ);

2) Приказ Председателя Правления Общества от 25.09.2024 г. № 145-Ө «О внесении изменения в приказ от 14.08.2024 г. № 125-Ө «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:

с 15 августа 2024 года по 17 октября 2024 года.

Анализируемый период деятельности объекта внутреннего анализа коррупционных рисков: 1 января 2023 года – 31 августа 2024 года.

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен в соответствии с п. 5 ст.8 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12 (далее – Типовые правила), Методическими рекомендациями по внутреннему анализу коррупционных рисков в деятельности государственных органов, организации и субъектов квазигосударственного сектора, утвержденными приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции от 30 декабря 2022 года № 488 (далее – Методические рекомендации), Политикой противодействия коррупции Общества, утвержденной решением Правления Общества от 29 сентября 2023 года (протокол № 66), внутренними нормативными документами Общества и Приказом Председателя Правления Общества.

Внутренний анализ коррупционных рисков осуществлен по следующим направлениям:

- Выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах Общества;
- Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Общества.

В соответствии с Приказом утвержден следующий состав рабочей группы по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности Организации:

- Руководитель рабочей группы: Жакаева А.С., руководитель Комплаенс-службы;
- Член рабочей группы: Туменбаев Б.М., главный комплаенс-контролер Комплаенс-службы.

2. Выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах Общества:

В целях выявления коррупционных рисков проанализированы следующие внутренние нормативные документы (далее - ВНД) Общества, регламентирующие деятельность Подразделения:

1) Правила оценки должностей АО «ЭСК «KazakhExport», утвержденные решением Правления Общества от 27.04.2018 г. № 407;

2) Положение об аттестации работников АО «ЭСК «KazakhExport», утвержденное решением Правления Общества от 24.05.2018 г. № 411;

3) Кодекс деловой этики акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport», утвержденный решением Совета директоров Общества от 31.05.2019 г. №5;

4) Правила оплаты труда и премирования, оценки эффективности деятельности работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс-контролера, подотчетных Совету директоров акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» (в редакции от 25.09.2023 г.), утвержденный решением Совета директоров Общества 24.04.2019 г. № 3;

5) Правила оказания социальной поддержки работникам АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (в редакции от 28.06.2024 г.), утвержденный решением Совета директоров Общества от 05.06.2019 г. № 18;

6) Правила оказания социальной поддержки руководящим работникам и работникам, подотчетным Совету директоров акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (в редакции от 09.08.2024 г.), утвержденный решением Совета директоров Общества от 24.04.2019 г. № 3;

7) Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» (в редакции от 13.08.2024 г.), утвержденные решением Правления Общества от 28.06.2019 г. № 23;

8) Правила оплаты труда, оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (в редакции от 27.06.2024 г.), утвержденные решением Совета директоров Общества от 26.09.2019 г. № 7;

9) Правила оценки эффективности деятельности работников АО «ЭСК «KazakhExport» (в редакции от 22.02.2024 г.), утвержденные решением Правления Общества от 24.12.2020 г. № 83;

10) Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в акционерном обществе «Экспортная страховая компания «KazakhExport», утвержденные решением Правления Общества от 26.03.2021 г. № 21;

11) Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей Службы внутреннего аудита, Комплаенс-службы, Корпоративного секретаря, Службы актуариев, подотчетных Совету директоров акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (в редакции от 04.06.2024 г.), утвержденные решением Совета директоров Общества от 24.08.2021 г. № 8;

12) Правила адаптации и обучения работников акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» (в редакции от 29.03.2024 г.), утвержденные решением Правления Общества от 29.12.2022 г. № 88;

13) Правила о командировках работников АО «ЭСК «KazakhExport» (в редакции от 29.03.2024 г.), утвержденные решением Правления Общества от 27.06.2023 г. № 42;

14) Правила оплаты труда и премирования работников акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport», утвержденные решением Правления Общества от 29.09.2023 г. № 66;

15) Регламент сбора и обработки обращений к Омбудсмену акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport», утвержденный решением Правления Общества от 28.12.2023 г. № 97;

16) Положение о Департаменте по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана», утвержденное решением Правления Общества от 25.09.2024 г. № 90.

В процессе анализа норм вышеуказанных внутренних нормативных документов Общества, регулирующих деятельность Подразделения и его организационно-управленческую деятельность, выявлены следующие обнаружения.

2.1. Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» и Правила оказания социальной поддержки руководящим работникам и работникам, подотчетным Совету директоров акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport»:

Рабочая группа отмечает, что ссылка на постановление Правительства Республики Казахстан от 8 ноября 2011 года № 1309 утратила свою актуальность ввиду признания указанного нормативного правового акта утратившим силу в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 16.03.2022 г. № 129, при этом взамен утратившего силу акта, приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 16 февраля 2022 года № ҚР ДСМ-14 утвержден список тяжелых форм некоторых хронических заболеваний, ссылка на который уже имеется в Правилах оказания социальной поддержки руководящим работникам и работникам, подотчетным Совету директоров акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport».

В то же время, Рабочая группа отмечает, что ссылка на утратившее силу постановление Правительства Республики Казахстан от 8 ноября 2011 года № 1309 приведена и в пп. 5) п. 6 Постановления Правительства Республики Казахстан от 2 декабря 2014 года № 1266¹.

Согласно Методическим рекомендациям, правовые акты и внутренние документы изучаются во взаимосвязи с другими правовыми актами и внутренними документами.

Также согласно Методическим рекомендациям фактором коррупционного риска является коллизия положений правовых актов и внутренних документов – расхождения или противоречия между отдельными правовыми актами, внутренними документами,

¹ Об определении лимитов отдельных видов административных расходов национальных управляющих холдингов (за исключением Фонда национального благосостояния), национальных холдингов и национальных компаний, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, а также национальных компаний, которые входят в состав национальных управляющих холдингов (за исключением национальных компаний, которые входят в состав группы Фонда национального благосостояния), национальных холдингов и механизма проведения их мониторинга и внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан

регулирующими одни и те же либо смежные правоотношения, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменительной деятельности и осуществления должностными лицами объекта анализа своих полномочий.

На основании изложенного, Рабочая группа приходит к необходимости исключения противоречия между Правилами оказания социальной поддержки работникам Общества и Правилами оказания социальной поддержки руководящим работникам и работникам, подотчетным Совету директоров Общества, то есть, в пункте 25 Правил оказания социальной поддержки работникам Общества исключить ссылку на утративший силу нормативный правовой акт и привести в соответствие с Правилами оказания социальной поддержки руководящим работникам и работникам, подотчетным Совету директоров Общества.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» в части приведения в соответствие п. 25 Правил с действующим нормативным правовым актом, а также в соответствии с измененным наименованием Общества и действующей организационной структурой Общества.

2.2. Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»:

2.2.1. Согласно Методическим рекомендациям, правовые акты и внутренние документы изучаются во взаимосвязи с другими правовыми актами и внутренними документами.

На основании изложенного, Рабочей группой установлено, что в перечне документов, приведенных в п. 12 Правил, не приведено наличие вида на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» в соответствии с пунктом 1 статьи 32 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2.2.2. **Пунктом 32 Правил** определен перечень документов, из которых состоит личное дело работника Общества.

В качестве документа, из которого состоит личное дело работника Общества указана копия удостоверения личности/ паспорта/ удостоверения кандаса, выданного местным исполнительным органом.

Рабочая группа обращает внимание, что в соответствии с пунктом 10 статьи 7 Закона Республики Казахстан от 11.12.2023 г. № 44-VIII (введен в действие с 11 февраля 2024 г.) в Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» внесены изменения и дополнения, согласно которому предусмотрен **запрет на сбор, обработку копий документов, удостоверяющих личность, на бумажном носителе.**

В соответствии с пунктом 1 статьи 32 Трудового кодекса установлено, что для заключения трудового договора необходимы удостоверение личности гражданина Республики Казахстан или паспорт гражданина Республики Казахстан (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста), вид на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для

иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца.

При этом в соответствии с подпунктом 14 пункта 1 статьи 23 Трудового кодекса установлено, что **работодатель имеет право собирать копии документов, удостоверяющих личность трудового иммигранта**, для целей, предусмотренных Трудовым кодексом.

Согласно Методическим рекомендациям, правовые акты и внутренние документы изучаются во взаимосвязи с другими правовыми актами и внутренними документами.

С учетом изложенного Рабочая группа полагает, что хранение в личном деле работника копии документа, удостоверяющего личность работника, а также обязанность предоставлять копию обновленного документа, удостоверяющего личность, противоречит требованиям законодательства Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», при этом, разрешается хранение копий документов, удостоверяющих личность, формируемых посредством сервиса цифровых документов и документов, удостоверяющих личность трудовых иммигрантов.

Рекомендация:

1) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности направить запрос уполномоченному государственному органу Республики Казахстан, осуществляющему руководство в социально-трудовой сфере касательно разъяснения о необходимости запрашивать у работника копию удостоверения личности, а также хранению в личном деле с учетом пункта 1 статьи 32 и подпункта 14 пункта 1 статьи 23 Трудового кодекса;

2) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» с учетом ответа уполномоченного государственного органа Республики Казахстан, осуществляющего руководство в социально-трудовой сфере.

2.3. Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport»:

Рабочей группой установлены факты несоответствия процесса ознакомления работников Общества с внутренними нормативными документами Общества нормам Правил.

Согласно Методическим рекомендациям, расхождения или противоречия между отдельными правовыми актами, внутренними документами, регулирующими одни и те же либо смежные правоотношения, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменительной деятельности и осуществления должностными лицами объекта анализа своих полномочий являются индикатором коллизии положений правовых актов и внутренних документов.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport» в части соответствия формы «ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ВНУТРЕННИМИ НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ», приведенной в приложении 1 Правил, документам, применяемым в текущем процессе приема на работу в Общество, а также актуализации перечня внутренних нормативных документов, указанных в приложении 1 Правил.

2.4. Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в акционерном обществе «Экспортная страховая компания «KazakhExport»:

При анализе Правил Рабочей группой установлены следующие обнаружения:

2.4.1. Решением Совета директоров Общества от 09.08.2024г. (протокол № 14) утверждена организационная структура в новой редакции, в рамках которой Служба актуариев, является подотчетной Совету директоров Общества, а также внесены изменения в наименование некоторых структурных подразделений как Департамент информации и коммуникации и Департамент по управлению человеческими ресурсами, в этой связи Рабочая группа отмечает необходимость актуализации Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе в соответствии с новой организационной структурой Общества.

2.4.2. Рабочая группа отмечает, что в соответствии с Правилами руководители структурных подразделений/ курирующие руководители не являются инициаторами поиска кандидатов.

В то же время Правилами не регламентирован процесс и сроки определения потребности в кандидатах, а именно что служит основанием для начала процедуры поиска и отбора кандидатов.

2.4.3. Пунктом 23 Правил не предусмотрены уровни определения оценки профессиональных знаний, в то же время в пункте 25 Правил предусмотрены соответствующие уровни оценки.

С учетом изложенного ссылка на пункт 23 в пункте 17 Правил приведена некорректно.

Согласно Методическим рекомендациям, расхождения или противоречия между отдельными правовыми актами, внутренними документами, регулирующими одни и те же либо смежные правоотношения, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменительной деятельности и осуществления должностными лицами объекта анализа своих полномочий являются индикатором коллизии положений правовых актов и внутренних документов.

С учетом изложенного Рабочая группа приходит к выводу о необходимости актуализации Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе в соответствии с приведенными выше обнаружениями.

Рекомендация:

1) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе в соответствии с обнаружениями указанными в пунктах 2.4.1.-2.4.3.;

2) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно с Департаментом проектного управления и информационных технологий рассмотреть возможность автоматизации процесса поиска и отбора кандидатов с учетом пункта 18 Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе;

3) При наличии положительного решения Департамента проектного управления и информационных технологий внедрить процесс поиска и отбора кандидатов с использованием автоматизированных информационных систем Общества.

2.4.4. Согласно Методическим рекомендациям, по направлению управление персоналом индикатором коррупционного риска является отсутствие механизма формирования и защиты вопросов для проведения собеседования и тестирования.

В соответствии с Методическими рекомендациями, направлением деятельности объекта анализа, вытекающее из его организационно-управленческой деятельности, является прозрачность и гласность деятельности.

Рекомендация:

1) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности регламентировать в Правилах отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе порядок формирования, хранения и обеспечения конфиденциальности вопросов для тестирования в целях предупреждения их несанкционированного распространения и мер их защиты, а также формат проведения тестирования в целях исключения коррупционных рисков;

2) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно с Департаментом проектного управления и информационных технологий внедрить прохождение кандидатами тестирования профессиональных знаний с использованием автоматизированных информационных систем Общества;

3) Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно со Службой информационной безопасности рассмотреть возможность внедрения мер по записи/видеофиксации процедуры тестирования либо онлайн тестирования с использованием системы прокторинга в целях обеспечения контроля за проведением процедуры тестирования.

2.4.5. В рамках анализа Правил выявлены нормы, не предусматривающие ограничения и запреты, имеющиеся в аналогичных внутренних нормативных документах Общества.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе в части приведения в соответствие с пунктами 15 и 20 Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей Службы внутреннего аудита, Комплаенс-службы, Корпоративного секретаря, Службы актуариев, подотчетных Совету директоров акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».

2.4.6. Согласно пп. 1) п. 2 ст. 103 Социального кодекса Республики Казахстан, работодатель обязан размещать на Электронной бирже труда сведения о наличии вакансий в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня их появления с указанием условий труда и оплаты, за исключением вакантных должностей государственных служащих, выборных государственных должностей, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан, лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы, работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств, уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций.

Рабочая группа отмечает, что в Правилах не регламентирован порядок и сроки размещения сведений о наличии вакансий на Электронной бирже труда.

В соответствии с п. 21 Методических рекомендаций, к типичным коррупционным факторам относится правовой пробел, т.е. отсутствие правового регулирования того или иного вопроса в правовом акте или внутреннем документе.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности регламентировать в Правилах отбора кандидатов на занятие

вакантных должностей в акционерном обществе «Экспортная страховая компания «KazakhExport» порядок и сроки размещения информации об открытых вакансиях Общества на портале Электронной биржи труда в соответствии с требованиями Социального кодекса Республики Казахстан.

2.4.7. Рабочая группа полагает, что удаление информации о ранее размещенных вакансиях не соответствует принципам прозрачности и гласности в деятельности Общества.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно с PR-службой Общества, рассмотреть возможность создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества.

2.4.8. Рабочей группой проведен анализ вопросов для тестирования профессиональных знаний для кандидатов на их актуальность, по результатам которого выявлены несоответствия согласно Приложению 2 к настоящей аналитической справке.

Рекомендация:

Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности, совместно с заинтересованными структурными подразделениями, провести актуализацию тестовых вопросов с учетом выявленных обнаружений.

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

В соответствии с пунктом 18 Политики, под организационно – управленческой деятельностью понимаются вопросы:

- 1) управление персоналом, в том числе сменяемость кадров;
- 2) урегулирование конфликта интересов;
- 3) соответствие деятельности Подразделения ВНД Общества и законодательству Республики Казахстан.

3.1. Факты занятия должности, находящейся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками, супругами, свойственниками за анализируемый период не установлены.

Факты принятия на работу лиц, ранее совершивших коррупционные правонарушения за анализируемый период не установлены.

3.2. В 2023 году и по 31 августа 2024 года работники Подразделения к дисциплинарной ответственности не привлекались, жалоб и сообщений о незаконных действиях работников Подразделения по каналам горячей линии, а также в результате прямых обращений в адрес руководства Общества не поступало.

3.3. В отчетном периоде в деятельности Подразделения конфликта интересов не выявлено.

3.4. Факты несоответствия ВНД Общества законодательству Республики Казахстан в деятельности Подразделения приведены в результатах анализа по направлению «Выявление коррупционных рисков во внутренних нормативных документах Общества».

3.5. За анализируемый период для работников Подразделения проведены обучения:

1) 28.02.2023 г. на тему «Антикоррупционные ограничения и стандарты в квазигосударственном секторе»;

2) 23.06.2023 г. на тему «Бизнес-процессы компании, подверженные рискам мошенничества»;

3) 22.11.2023 г. на тему «Законодательство Республики Казахстан по противодействию коррупции и мошенничеству и применение его норм в текущей деятельности компании»;

4) 14.05.2024 г. на тему «О гарантиях обеспечения защиты и отсутствия преследования работников АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» и лиц, сообщающих информацию о случаях коррупционных проявлений или мошенничества в Обществе».

4. ВЫВОД:

По итогам анализа ВНД затрагивающих деятельность Подразделения даны рекомендации по актуализации, внесению изменений/дополнений в следующие внутренние нормативные документы Общества:

1) Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport»;

2) Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»;

3) Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport»;

4) Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в акционерном обществе «Экспортная страховая компания «KazakhExport».

Также Подразделению даны рекомендации по совершенствованию бизнес-процессов управления персоналом, в частности:

1) совместно с Департаментом проектного управления и информационных технологий рассмотреть возможность автоматизации процесса поиска и отбора кандидатов с учетом пункта 18 Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе;

2) при наличии положительного решения Департамента проектного управления и информационных технологий внедрить процесс поиска и отбора кандидатов с использованием автоматизированных информационных систем Общества;

3) совместно с Департаментом проектного управления и информационных технологий внедрить прохождение кандидатами тестирования профессиональных знаний с использованием автоматизированных информационных систем Общества;

4) совместно со Службой информационной безопасности рассмотреть возможность внедрения мер по записи/видеофиксации процедуры тестирования либо онлайн тестирования с использованием системы прокторинга в целях обеспечения контроля за проведением процедуры тестирования;

5) совместно с PR-службой Общества, рассмотреть возможность создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества;

6) совместно с заинтересованными структурными подразделениями, провести актуализацию тестовых вопросов с учетом выявленных обнаружений.

По итогам Анализа организационно – управленческой деятельности Подразделения коррупционных рисков не выявлено.

	возможность создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества.	Создание раздела «Архив вакансий» на интернет-ресурсе АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».	Отчет поставщика по фактически оказанным услугам за отчетный период в рамках услуг по технической поддержке сайта	PR-служба	Январь 2025 г.
12.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности, совместно с заинтересованными структурными подразделениями, провести актуализацию тестовых вопросов с учетом выявленных обнаружений.	Направление служебной записки в адрес заинтересованных структурных подразделений о необходимости актуализации тестовых вопросов.	Служебные записки от заинтересованных структурных подразделений с актуализированными тестовыми вопросами.	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Декабрь 2024 г.

Утверждаю

Председатель Правления АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»
А.Чайжунусов

Директор Департамента по управлению человеческими ресурсами и организационной деятельности
А. Кенесова

«15» ноября 2024 года

План мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» (далее – План мероприятий)

Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности Общества

(с изменением от 31.03.2025 г.)

№ п/п	Рекомендация	Мероприятие	Форма завершения мероприятия	Исполнители	Срок исполнения мероприятия
1.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport» в части приведения в соответствие п. 25 Правил с действующим нормативным правовым актом, а также в соответствии с измененным наименованием Общества и действующей	Внесение изменений/дополнений в Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила оказания социальной поддержки работникам акционерного общества «Экспортная страховая компания «KazakhExport»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Январь 2025 г.

	организационной структурой Общества.				
2.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» в соответствии с пунктом 1 статьи 32 Трудового кодекса Республики Казахстан.	Внесение изменений/дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Январь 2025 г.
3.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности направить запрос уполномоченному государственному органу Республики Казахстан, осуществляющему руководство в социально-трудовой сфере касательно разъяснения о необходимости запрашивать у работника копию удостоверения личности, а также хранению в личном деле с учетом пункта 1 статьи 32 и подпункта 14 пункта 1 статьи 23 Трудового кодекса.	Направление запроса уполномоченному государственному органу Республики Казахстан, осуществляющему руководство в социально-трудовой сфере	Официально направленный запрос в уполномоченный государственный орган Республики Казахстан, осуществляющему руководство в социально-трудовой сфере	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Декабрь 2024 г.
4.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» с учетом ответа уполномоченного государственного органа Республики Казахстан, осуществляющим руководство в социально-трудовой сфере.	По результатам исполнения рекомендации п.3 настоящего Плана мероприятий внесение изменений/дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» <i>(при необходимости)</i>	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» либо разъяснение уполномоченного государственного органа Республики Казахстан, осуществляющего руководство в социально-трудовой сфере о необходимости запрашивать у	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Февраль 2025 г.

			работника копию удостоверения личности при заключении трудового договора		
5.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport» в части соответствия формы «ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ВНУТРЕННИМИ НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ», приведенной в приложении 1 Правил, документам, применяемым в текущем процессе приема на работу в Общество, а также актуализации перечня внутренних нормативных документов, указанных в приложении 1 Правил.	Внесение изменений/дополнений в Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила адаптации и обучения работников АО «ЭСК «KazakhExport»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Январь 2025 г.
6.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» в соответствии с обнаружениями указанными в пунктах 2.4.1.-2.4.3. Аналитической справки	Внесение изменений/дополнений в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Февраль 2025 г.

7.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно с Департаментом проектного управления и информационных технологий рассмотреть возможность автоматизации процесса поиска и отбора кандидатов, в том числе прохождения кандидатами тестирования профессиональных знаний с использованием автоматизированных информационных систем Общества с возможностью внедрения мер по записи/видеофиксации процедуры тестирования	Направление заявки в Департамент проектного управления и информационных технологий на автоматизацию процесса поиска и отбора кандидатов, в том числе прохождения кандидатами тестирования профессиональных знаний с использованием автоматизированных информационных систем Общества с возможностью внедрения мер по записи/видеофиксации процедуры тестирования	Заявка в Департамент проектного управления и информационных технологий на автоматизацию процесса поиска и отбора кандидатов, в том числе прохождения кандидатами тестирования профессиональных знаний с использованием автоматизированных информационных систем Общества с возможностью внедрения мер по записи/видеофиксации процедуры тестирования	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Декабрь 2024 г.
		Интеграция ИС Simbase с Единым карьерным порталом АО «НУХ «Байтерек» в части поиска и отбора кандидатов Общества	Акт ввода в промышленную эксплуатацию	Департамент проектного управления и информационных технологий	Сентябрь 2025 г.
8.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности регламентировать в Правилах отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в Обществе порядок формирования, хранения и обеспечения конфиденциальности вопросов для тестирования в целях предупреждения их несанкционированного распространения и мер их защиты, а также формат проведения тестирования в целях	Внесение изменений/дополнений в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Февраль 2025 г.

	исключения коррупционных рисков.				
9.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности актуализировать Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана» в части приведения в соответствие с пунктами 15 и 20 Правил отбора кандидатов на занятие вакантных должностей Службы внутреннего аудита, Комплаенс-службы, Корпоративного секретаря, Службы актуариев, подотчетных Совету директоров акционерного общества «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».	Внесение изменений/дополнений в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Февраль 2025 г.
10.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности регламентировать в Правилах отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в акционерном обществе «Экспортная страховая компания «KazakhExport» порядок и сроки размещения информации об открытых вакансиях Общества на портале Электронной биржи труда в соответствии с требованиями Социального кодекса Республики Казахстан.	Внесение изменений/дополнений в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Утвержденные уполномоченным органом Общества изменения/дополнения в Правила отбора кандидатов на занятие вакантных должностей в АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана»	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Февраль 2025 г.
11.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности совместно с PR-службой Общества, рассмотреть	Направление служебной записки в PR-службу касательно возможности создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества.	Служебная записка в PR-службу касательно возможности создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества.	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Декабрь 2024 г.

	возможность создания «Архива вакансий» на интернет-ресурсе Общества.	Создание раздела «Архив вакансий» на интернет-ресурсе АО «Экспортно-кредитное агентство Казахстана».	Отчет поставщика по фактически оказанным услугам за отчетный период в рамках услуг по технической поддержке сайта	PR-служба	Январь 2025 г.
12.	Департаменту по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности, совместно с заинтересованными структурными подразделениями, провести актуализацию тестовых вопросов с учетом выявленных обнаружений.	Направление служебной записки в адрес заинтересованных структурных подразделений о необходимости актуализации тестовых вопросов.	Служебные записки от заинтересованных структурных подразделений с актуализированными тестовыми вопросами.	Департамент по управлению человеческими ресурсами и операционной деятельности	Декабрь 2024 г.