АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по итогам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности ГУ «Управление координации занятости и социальных программ области Ұлытау»

г. Жезказган 20 июля 2026 года

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен в государственном учреждении «Управление координации занятости и социальных программ области Ұлытау» *(далее – Управление)* на основании приказа руководителя Управления № 61 от 01 июля 2026 года. Анализ осуществлен в соответствии с 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.

Анализ проведен по следующим направлениям:

1. выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, регулирующих деятельность Управления;

2. выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Управления.

Общий период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков – с 08 июня по 20 июля 2026 года.

Целью проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является предупреждение коррупционных проявлений в деятельности Управления, а также выявление условий и причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений, с последующей выработкой мер по их устранению.

Кадровая ситуация в Управлении

Штатная численность сотрудников Управления составляет 12 единиц. Фактическая численность на текущий момент – 11 сотрудников, количество вакантных должностей – 1 (декретный отпуск).

Кадровые изменения:

С января 2026 года штатная численность была сокращена на 1 единицу, по собственному желанию никто не уволился.

Дисциплинарная практика:

С января 2026 года привлечено к дисциплинарной ответственности 1 сотрудник.

Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом.

Продвижение по государственной службе государственных служащих осуществляется с учетом их квалификации, компетенций, способностей, заслуг и добросовестного исполнения своих служебных обязанностей.

Все сотрудники проверены по базе «Информационный сервис» Комитета по правовой статистике и специальных учетов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, факты привлечения к ответственности должностных лиц за совершение коррупционных правонарушений отсутствуют.

Все сотрудники Управления ознакомлены с Этическим Кодексом. Нарушений Этического Кодекса государственными служащими не установлено.

Управление своевременно направляет государственных служащих на курсы повышения квалификации и переподготовки, включая обучение по вопросам противодействия коррупции.

В части соблюдения государственными служащими Управления антикоррупционных ограничений.

В соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» в личных делах всех государсвтенных служащих имеются обязательство о принятии антикоррупционных ограничений.

Рабочей группой Управления проведен внутренний анализ коррупционных рисков на наличие конфликта интересов, аффилированности принятых на работу сотрудников, причин сменяемости кадров, увольнения сотрудников, совместной работы близких родственников, супругов и свойственников, принятых антикоррупционных ограничений и запретов.

По результатам анализа дискреционных полномочий и норм, способствующих совершению коррупционных правонарушений, не выявлено.

Обращения от физических и юридических лиц по факту проявления коррупции в деятельности управления не поступали.

Выявление коррупционных рисков в финансово-хозяйственной деятельности подведомственной организации

Приемка товаров, работ и услуг осуществляется на основании первичных документов, представляемых поставщиками и материально ответственными лицами. При отсутствии дополнительного контроля существует риск подписания документов без фактической проверки объема, качества либо количества поставленных товаров (оказанных услуг), что может повлечь необоснованное расходование бюджетных средств.

Рекомендация:

внедрить обязательную фотофиксацию поставленных товаров длительного пользования;

предусмотреть выборочную комиссионную приемку товаров и услуг;

проводить периодические сверки фактического наличия имущества с данными бухгалтерского учета.

При осуществлении финансовых операций существует вероятность возникновения конфликта интересов при согласовании платежей в случае отсутствия достаточного внутреннего контроля.

Рекомендация:

обеспечить разграничение функций подготовки, согласования и утверждения платежных документов;

ежегодно проводить анализ возможной аффилированности работников с поставщиками;

усилить внутренний контроль за финансовыми операциями.

При планировании государственных закупок существует вероятность искусственного разделения однородных товаров, работ и услуг на несколько закупок, что может привести к обходу конкурентных процедур.

Рекомендация:

проводить предварительный анализ годовой потребности учреждения;

согласовывать изменения плана закупок комиссионно;

осуществлять внутренний контроль за закупками однотипных товаров.

Коррупционные риски в нормативных правовых актах

В ходе проведения анализа выявлено несоответствие норм двух нормативных правовых актов: Закона Республики Казахстан «О государственных закупках» от 1 июля 2024 года (далее – Закон) и Приказа Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2024 года № 345 «Об утверждении перечня отдельных видов товаров, работ, услуг, закупаемых у общественных объединений лиц с инвалидностью Республики Казахстан и (или) организаций, созданных общественными объединениями лиц с инвалидностью Республики Казахстан, производящих и (или) поставляющих товары, выполняющих работы, оказывающих услуги» (далее – Приказ).

В соответствии с подпунктом 39 пункта 3 статьи 16 Закона государственные закупки могут осуществляться из одного источника путем прямого заключения договора при приобретении товаров и услуг у общественных объединений инвалидов и (или) организаций, созданных общественными объединениями инвалидов. В частности, это касается закупки у данных организаций услуги инватакси.

Вместе с тем, в утвержденном Приказе услуга инватакси отсутствует в перечне закупаемых услуг у общественных объединений инвалидов, что создает коллизию в правовом регулировании.

Рекомендация: для устранения выявленного несоответствия рекомендуется направить письмо в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан с предложением о внесении изменений в Приказ № 345 от 3 сентября 2024 года либо о разъяснении порядка его применения в соответствии с положениями Закона «О государственных закупках».

Правовой пробел НПА определяющий порядок оказания государственных услуг

Вероятность коррупционных рисков в нормативных правовых актах и правовых актах, затрагивающих деятельность отдела минимизирована.

Согласно Плана мероприятий по устранению коррупционных рисков, выявленных по итогам внешнего анализа коррупционных рисков в ГУ «Управлении координации занятости исоциальных программ области Ұлытау» государственные услуги «присвоение или продление статуса кандас», «включение в региональную квоту приема переселенцев» полностью оказываются в электронном формате.

Кроме того, при выдаче квоты на прием кандасов и переселенцев, проверка претендентов проходит через коллегиальный орган – региональную комиссию по вопросам занятости населения и комиссию по присвоению или продлению статуса канда.

Прямой контакт с получателем государственной услуги «присвоение статуса кандас» в государственном органе полностью отсутствует: прием документов осуществляется через НАО «Правительство для граждан (ЦОН) либо через информационную систему АИС «Кандас».

Все отчеты по активным мерам содействия занятости формируется в АИС «Рынок труда», отчет по освоению финансовых средств осуществляется бухгалтерией ЦТМ.

В целях снижения коррупционных рисков все государственные услуги Отделами занятости и социальных программ городов/районов оказываются через НАО «Правительство для граждан», кроме «Назначения государственной адресной социальной помощи», который оказывается через Карьерными центрами района или акимат сельского/поселкового округа. При «Назначении государственной адресной социальной помощи» риски минимизированы, т.к. информационные системы со всеми отраслевыми ведомствами интегрированы (доходы, личное подсобное хозяйство и т.д).

По линии ИРС: Проведен внутренний анализ по выявлению коррупционных рисков:

1) в действующих нормативных правовых актах;

2) в информационной системе при предоставлении государственной услуги «Выдача и (или) продление разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы».

1. Проведен анализ Правил и условий выдачи или продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода, утвержденными приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 279 (далее Правил)

Государственная услуга «Выдача и продление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы» оказывается в электронном формате через Государственную базу данных «Е-лицензирование». Контакт услугодателя с услугополучателем исключен.

1.1 Пункт 14 требований Правил гласит, что «При выдаче разрешения по четвертой категории работодатель производит замену иностранных работников гражданами Казахстана на тех же должностях на срок от шести месяцев до одного года».

Однако, согласно подпункта 3) пункта 27 «Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы не выдается в случае невыполнение обязательств по замене иностранной рабочей силы по четвертой категории»;

Не содержит четких сроков, до какого срока новые разрешения выдаются.

В случае, если работодатель выполняет требования, указанные в пункте 14 Правил, и принимает на работу вместо иностранного гражданина гражданина Казахстана, в Правилах прямо не указаны конкретные основания восстановления этого иностранного гражданина на прежней должности или прекращения трудового договора, то есть ограничения в отношении заменяемого работника.

1.2 Пункт 23 Правил гласит, что «Работодатель обязан в течение десяти рабочих дней со дня получения уведомления о выдаче разрешения согласно приложению 4 к настоящим Правилам представить в местный исполнительный орган документы, подтверждающие уплату сбора за выдачу разрешения».

Однако в Правилах о сроках предоставления государственной услуги указано, что «срок уплаты сбора за выдачу разрешения составляет 10 рабочих дней со дня принятия решения о выдаче (продлении срока действия) разрешения на привлечение иностранной рабочей силы», и в одном и том же нормативном правовом акте содержатся два различных толкования.

1.3 Пункт 40 Правил гласит, что «При привлечении иностранного работника по профессии или специальности, не соответствующей профессии или специальности, указанным в разрешении, а также при несоблюдении работодателем условий, установленных пунктом 19 настоящих Правил, местный исполнительный орган аннулирует действующее разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.

При этом местный исполнительный орган аннулирует последние выданные разрешения, количество которых превышает проценты, установленные в пункте 19 настоящих Правил.

Однако, если работодатель подаст в суд распоряжение о восстановлении аннулированных разрешений, то процесс восстановления разрешений не предусмотрен. То есть работодатель будет вынужден повторно подать заявление на получение нового разрешения и заплатить налоговый сбор за выдачу разрешения.

1.4 В пункте 16 Правил указано, что «Местный исполнительный орган выдает разрешения в пределах квоты, выделяемой уполномоченным органом по вопросам миграции населения». Однако Правила не предусматривают выдачу разрешений на привлечение иностранной рабочей силы работодателям, не заявившим о потребности в иностранной рабочей силе на текущий год.

1.5 В пункте 25 Правил указано, что срок действия разрешений на привлечение и использование иностранных работников составляет: «для первой категории — один, два или три года с правом продления срока действия разрешения на один, два или три года по заявлению работодателя». Однако не уточняется, сколько раз может быть продлен срок действия разрешения.

1.6 В пункте 12 Правил сказано «При наличии оснований для принятия решения об отказе в выдаче разрешения местный исполнительный орган направляет/сообщает в «личный кабинет» работодателя либо через телекоммуникационные средства уведомление о предварительном решении об оказании государственной услуги, согласно статье 73 АППК РК.

В уведомлении указываются основания отказа предусмотренные пунктом 27 или 32 настоящих Правил в форме электронного документа, подписанного ЭЦП руководителя местного исполнительного органа, согласно приложению 4 к настоящим Правилам».

В уведомлении указываются основания отказа, предусмотренные пунктами 27 или 32 настоящих Правил, в форме электронного документа, подписанного электронной подписью руководителя местного исполнительного органа согласно приложению 4 к настоящим Правилам.

Однако в пункте 13 Правил указано, что «В случае принятия решения о выдаче разрешения местный исполнительный орган в течение одного рабочего дня со дня его принятия направляет в «личный кабинет» работодателя уведомление в форме электронного документа, содержащего электронную подпись руководителя местного исполнительного органа, согласно приложению 4 к настоящим Правилам».

«Уведомление об отказе направляется в «личный кабинет» работодателя в форме электронного документа, подписанного электронной подписью руководителя местного исполнительного органа, согласно приложению 4 к настоящим Правилам».

Однако в случае получения работодателем отказа в выдаче разрешения исполнение местным исполнительным органом требований, указанных в пункте 12 Правил, невозможно, поскольку указано, что решение о выдаче разрешения/об отказе в выдаче разрешения принимается в течение 1 рабочего дня со дня его получения.

Рекомендации:

1. Направить предложение в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан о внесении необходимых дополнений и изменений в Правила.

2. Проведен анализ автоматизированной информационной системы «Иностранная рабочая сила»

1) в информационной системе не предусмотрена возможность отзыва заявления о выдаче/продлении разрешения самим работодателем.

2) предлагается перевести процесс аннулирования разрешения, выданного иностранному работнику по усмотрению работодателя, в полностью электронный формат, через «личный кабинет». На сегодняшний день аннулирование выданных разрешений осуществляется услугодателем в АИС «ИРС» после обращения услугополучателя на бумажном носителе;

3) ввести функцию автоматической корректировки в информационной системе в случаях, когда неверно указан срок действия разрешения, выданного иностранному гражданину;

4) внедрить в АИС «ИРС» функцию, которая отображает точный, ежедневно обновляемый остаток суммы квоты (единицы) по каждой категории;

5) позволить системе видеть точное количество граждан Казахстана, работающих у работодателя;

6) в целях оптимизации деятельности разрешительной комиссии, рассматривающей вопросы привлечения иностранной рабочей силы, согласовывать в электронной форме решения членов комиссии по вопросам выдачи разрешений - о выдаче/отказе в выдаче разрешений - в информационной системе.

В настоящее время существует риск регистрации гражданина в качестве безработного через информационную систему «Рынок труда» без его непосредственного участия. Это может создавать условия для фиктивной регистрации и незаконного получения мер государственной поддержки.

В этой связи **предлагается пересмотреть процедуру регистрации граждан в качестве безработных, предусмотрев обязательные механизмы идентификации личности. В частности:**

- **обязать граждан проходить личную регистрацию либо надежную цифровую идентификацию (биометрическую идентификацию и иные предусмотренные законодательством способы);**

- **внедрить дополнительные алгоритмы проверки на этапе регистрации;**
- **создать систему автоматизированной оценки рисков для выявления подозрительных регистраций.**

Реализация данных мер повысит уровень безопасности информационной системы и позволит предотвратить фиктивную регистрацию безработных.

В рамках программы переселения при приобретении жилья выявляются факты необоснованного завышения независимыми оценщиками рыночной стоимости жилых объектов. Это может приводить к неэффективному использованию государственных средств и увеличению бюджетных расходов.

В этой связи предлагается внедрить дополнительный механизм государственного контроля за процедурой оценки жилья. В частности, необходимо определять независимого эксперта или экспертную организацию посредством процедур государственных закупок и проводить обязательную проверку представленных отчетов об оценке.

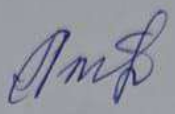
В ходе мониторинга выявляются случаи, когда, несмотря на установленные факты нахождения участников программ субсидируемых рабочих мест в рабочее время в другом городе либо за пределами страны, работодатели продолжают отражать в ежемесячных табелях учета рабочего времени полный рабочий день.

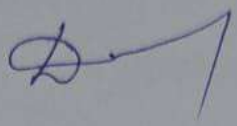
В этой связи предлагается внести изменения в законодательство, направленные на усиление ответственности работодателей. В частности:

- **установить административную ответственность за предоставление недостоверных сведений в отношении работников, фактически не приступивших к работе;**
- **усовершенствовать механизм возврата выплаченных государственных субсидий в случае выявления нарушений;**
- **установить ограничения на участие в программах субсидируемых рабочих мест на определенный срок для работодателей, допустивших повторные нарушения.**

Указанные меры будут способствовать целевому использованию инструментов государственной поддержки и снижению коррупционных рисков.

Выводы: рабочая группа считает необходимым продолжить работу по анализу коррупционных рисков в случае внесений изменений в действующее законодательство РК.

Руководитель рабочей группы: Заместитель руководителя управления		Ш.Ж. Нұрбек
Члены рабочей группы: Руководитель отдела анализа рынка труда, миграции и социального партнерства		Л.Ж. Амангельдина
Руководитель отдела мониторинга и социальной помощи инвалидам и ветеранам		Г.К. Аймакова
Руководитель отдела мониторинга и оказания специальных социальных услуг		К.Д. Айсакова
Главный бухгалтер-главный специалист		Э.У. Омирбекова
Главный специалист отдела мониторинга и оказания специальных социальных услуг		В.В. Лавриненко
Руководитель отдела по поддержке соискателей КГУ «Центр трудовой мобильности управления координации занятости и социальных программ области Ұлытау»		Э.Е. Тойшыбекова
Руководитель отдела по поддержке работодателей КГУ «Центр трудовой мобильности управления координации занятости и социальных программ области Ұлытау»		М.Е. Кияшева
Руководитель отдела по социальной работе КГУ «Центр трудовой мобильности управления координации занятости и социальных программ области Ұлытау»		А.К. Акбергенова

Заместитель директора по административной-хозяйственной работе КГУ «Центр оказания специальных социальных услуг области Ұлытау»		Р.Н. Досметова
Главный бухгалтер КГУ «Центр оказания специальных социальных услуг области Ұлытау»		К.А. Жайлаубаева
Специалист по социальной работе КГУ «Центр оказания специальных социальных услуг области Ұлытау»		Р.С. Валихариева
Руководитель ГУ «Управление координации и социальных программ области Ұлытау»		К.Е. Саттыбаев