

Қалауов Нуржауған Серикович

*Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы мемлекеттік
басқару академиясы Астана қаласы. Қазақстан
Kalauov1976@mail.ru*

Давлетбаева Жұлдыз Жетпісбайқызы

*Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы мемлекеттік басқару
академиясының Мемлекеттік саясаттың ұлттық мектебінің профессоры, Әлеуметтік
ғылымдар докторы*

КВАЗИМЕМЛЕКЕТТІК СЕКТОР СУБЪЕКТІЛЕРІНДЕГІ КОМПЛАЕНС ОФИЦЕРЛЕР ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ

***Аңдатпа.** Мақалада сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты жүзеге асырудағы квазимемлекеттік сектор субъектілерінде комплаенс-қызметтер орны мен комплаенс-офицерлер жұмысы тиімділігін арттырудың өзектілігі айқындалған. Сондай-ақ, халықаралық озық тәжірибелердің тиімділігі, соның ішінде тәуекелдерді басқару принциптерінің Қазақстанда жүзеге асырылуы айқындалған. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің функцияларына тоқтала отырып, ағымдағы жағдайы мен проблемалық мәселелері айқындалған. Комплаенс-қызмет функцияларын жүзеге асырудағы комплаенс-офицерлердің орны, олардың жұмыс тиімділігін арттыруға кедергі болып отырған тежеуші факторлар талданған. Әсіресе комплаенс-офицерлердің жұмыста тікелей басшылыққа алатын комплаенс-қызмет туралы ереже нормаларының күнделікті тәжірибедегі жеткіліксіз тұстары айқындалған. Квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі кейбір ұйымдардың комплаенс-қызметі жұмысына сыртқы талдау жасалған. Комплаенс-қызметтің қолданыстағы ереже нормаларын жетілдіру, комплаенс-офицерлер қызметінің тәуекелдерді басқарудағы ролін арттыру бойынша тәжірибеде қолдану үшін ұсынымдар жасалған.*

***Кілт сөздер.** Квазимемлекеттік сектор, комплаенс институт, комплаенс-офицер, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат, үлгілік ереже.*

***Аннотация.** В статье определена актуальность повышения эффективности работы комплаенс-служб и места комплаенс-служб в субъектах квазигосударственного сектора в реализации антикоррупционной политики. Также определена эффективность передовых международных практик, в том числе реализация принципов управления рисками в Казахстане. С акцентом на функции антикоррупционной комплаенс-службы определены текущее состояние и проблемные вопросы. Проанализировано место комплаенс-офицеров в осуществлении функций Комплаенс-службы, тормозящие факторы, препятствующие повышению эффективности их работы. В частности, выявлены недостатки в повседневной практике норм Положения о комплаенс-службе, которыми непосредственно руководствуются в работе комплаенс-офицеры. Проведен внешний анализ работы комплаенс-службы некоторых организаций в субъектах квазигосударственного сектора. Разработаны рекомендации для применения на практике по совершенствованию норм действующих правил Комплаенс-службы, повышению роли службы комплаенс-офицеров в управлении рисками.*

***Ключевые слова.** Квазигосударственный сектор, комплаенс институт, комплаенс-офицер, антикоррупционная политика, типовые положения.*

***Annotation.** The article defines the relevance of improving the efficiency of compliance services and the place of compliance services in quasi-public sector entities in the implementation*

of anti-corruption policy. The effectiveness of international best practices, including the implementation of risk management principles in Kazakhstan, was also determined. With an emphasis on the functions of the anti-corruption compliance service, the current state and problematic issues are identified. The place of compliance officers in the implementation of the functions of the Compliance Service, the inhibiting factors that hinder the efficiency of their work are analyzed. In particular, shortcomings have been identified in the daily practice of the norms of the Compliance Service Regulations, which are directly guided in the work of compliance officers. An external analysis of the work of the compliance service of some organizations in the subjects of the quasi-public sector has been carried out. Recommendations have been developed for practical application to improve the norms of the current Compliance Service rules, to increase the role of compliance officers in risk management.

Keywords. *Quasi-public sector, compliance institute, compliance officer, anti-corruption policy, model provisions.*

Тақырыптың өзектілігі. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес мемлекет алдындағы басты басымдықтың бірі. 1998 жылы қабылданған «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» заң осы саладағы реформаларға негіз болды. Халықаралық озық тәжірибелерді ескере отырып зерделеу арқылы сыбайлас жемқорлықпен күрестің қазақстандық моделі қалыптасып келеді.

2021 жылдың 1 қаңтарынан заңнамалық деңгейде квазимемлекеттік сектор субъектілерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі енгізілді [1]. Қазір олардың саны 6 мыңнан асты [2]. Сыбайлас жемқорлықпен күресте бірізділікті сақтау мақсатында ереже, әдістемелік ұсынымдар әзірленіп қолданысқа берілді [3].

Дегенмен, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның 2021 жылғы Ұлттық баяндамасында комплаенс-қызметтердің әлі де жеткілікті дамымағаны атап өтілді. Мемлекеттік және квазимемлекеттік сектор ұйымдарына сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген 145 сыртқы талдау нәтижесінде 2628 ұсыныс берілді [2]. Сондай-ақ, 2022 жылы алғаш рет квазимемлекеттік сектор ұйымдарына «KazBar» заң консультанттары Палатасы «Құқықтық саясатты зерттеу орталығы» ҚБ-мен бірге жүргізген мониторинг қорытындысы да жетілдіруді қажет ететін бірқатар сұрақтарды анықтады.

Атап айтсақ:

- квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі жұмысын үйлестірудегі заңнамалар, ереже мен әдістемелік нұсқаулықтарда жетілдіруді қажет ететін қарама-қайшылықтар бар;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметін ұйымдастыруда квазимемлекеттік сектор субъектілері басшылары тарапынан белсенділік төмен және бизнес-процесстер арасында байланыс, корпоративтік құндылықтарды ілгерілету, ашықтықты қамтамасыз ету жеткіліксіз деңгейде;
- комплаенс институты жұмысын мониторингтеу, диагностикалау тәсілдері жетілдірілмеген, комплаенс-қызметі кадрлар әлеуетін арттыруды қажет етеді [4];

Осының барлығы қарастырып отырған сұрақтың өзектілігін, комплаенс институты қызметін одан әрі жетілдіруді қажет ететінін көрсетеді.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері: комплаенс институтының функциялары мен өкілеттіктерін, бизнес-процесстерін жетілдіру бойынша ұсынымдар беру болып табылады. Проблемалық аспектілерді зерттеу Энергетика саласындағы квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі комплаенс-офицерлер жұмысына талдау жасау арқылы қаралады.

Мақсатқа жету жолында келесідей **міндеттерді** шешу алға қойылды:

- қолданыстағы стратегиялық құжаттар, комплаенс институт қызметін регламенттейтін нормативтік-құқықтық актілер, нұсқаулық-әдістемелік құжаттарды зерделеу;

- Бұрын жарияланған ғылыми әдебиеттер мен мақалалар, ашық ақпараттық ресурстар (*сайттар, БАҚ, аккаунттар*) арқылы отандық және халықаралық тәжірибелерді зерделеу, контенттік талдау жасау;

- Комплаенс-офицерлер жұмысына сыртқы талдау жүргізу арқылы ағымдағы жағдайды зерделеп, комплаенс-офицерлер жұмыстың тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу;

Зерттеу объектісіне Қазақстан Республикасындағы квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі комплаенс-офицерлер қызметі жатады.

Зерттеу пәні – сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты жүзеге асырудағы квазимемлекеттік сектор субъектілері басшылары мен комплаенс-офицерлер арасындағы ұйымдастырушылық қарым-қатынастар, функциялар, бизнес- процесстер, мониторинг және тиімділікті бағалау механизмдері.

Зерттеудің жаңалығы комплаенс-офицерлер жұмысының тиімділігін арттыру бойынша қолданыстағы ереже, нұсқаулық-әдістемелік құжаттарға өзгерістер мен толықтырулар енгізу ұсыныстарының әзірленгенінде.

Бұған дейін аталған сұрақты зерделеу тек мониторинг, сауалнамалар жүргізумен шектелген. Ішінара ашық ақпарат көздерінде сарапшылардың пікірлері бар. Комплаенс институтының заңнама аясында 3 жыл ғана жұмыс жасап келе жатқанын ескерсек, бұл зерттеу алғашқы қадамның бірі болып табылады.

Практикалық маңызы. Енгізілген ұсыныстар квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі ұйымдар мен контрагенттердің мүдделерін қорғау дәрежесін едәуір көтереді. Ұсынымдарды тәжірибеге енгізу ұйымдарда сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтуға, іскерлік ортадағы бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, жағымды имидж қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Жемқорлықпен күрес принциптері белді халықаралық ұйымдардың құжаттарында айқындалған. Мысалға: **Біріккен Ұлттар Ұйымының** әрбір қатысушы мемлекеті конвенциясының 5 бабына сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиімді саясат жүргізуі тиіс [5]. Бақылау басшылық қағидаттарына негізделген **Лима декларациясында** қоғамдық қаржы құралдарына алдын ала тиімді бақылауды ұйымдастыру міндетті және сенімді басқару жүйесінің бір бөлігі деп көрсетілген [6]. Халықаралық тәжірибе көрсетіп отырғандай сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі (*бұдан әрі – комплаенс-қызмет*) жемқорлық тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік беретін тиімді құрал болып отыр.

Елдің басты құжаты **«Қазақстан-2050» Стратегиясында** жемқорлыққа қарсы заңнамаларды жетілдіре отырып жемқорлықпен күресті күшейту міндеті қойылды [7], арнайы заң қабылданды [8], Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі құрылды, жемқорлыққа қарсы саясаттың тұжырымдамасы бекітілді [9]. Халықаралық озық тәжірибелерді зерделеу нәтижесінде 2020 жылы квазимемлекеттік секторға сыбайлас жемқорлықпен күрестің тиімді құралы ретінде комплаенс-қызметі енгізілді. **«Комплаенс»** ұғымы (*ағылш. compliance-сәйкестік; to comply*) сәйкестік, сұранысқа немесе нұсқаулыққа сәйкес әрекет ету, мойынұсыну дегенді білдіреді [10]. Комплаенс - ұйым қызметкерлерінің өкілеттіктерін теріс пайдалануын болдырмауға, тәуекелдерді азайтуға мүмкіндік береді. Қазақстан тәжірибесінде комплаенс-қызметтің негізгі мақсатына сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың сақтауын қамтамасыз ету мен іс-шаралардың іске асырылуына мониторинг жүргізу жатады [3].

Комплаенс-қызметтің қолданыстағы ережесі халықаралық ұйымдардың стандарттарынан алынған принциптерден тұрады. Мысалға: **COSO(Тредвей комиссиясы демеуші ұйымдарының комитеті)** ұйымының миссиясында тәуекелдерді басқару өзара байланыстағы үш сұрақтан құралатыны көрсетілген. Оларға корпоративтік тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау, алаяқтықтың алдын алу жатады. Тәуекелдерді басқаруда комплаенс-офицерлердің қызметінің тиімділігін ішкі аудит арқылы бағалау жүргізу қажеттігін алға қояды [11]. Ішкі бақылаудағы **COSO** стандарттары ғылыми құндылыққа негізделмеген. Дегенмен тәуекелдерді басқаруда оның кейбір элементтерін басшылыққа алу айтарлықтай

нәтиже беретінін мойындау керек. Комплаенс функцияларды жүзеге асыруда өзара байланыстағы төрт элементтен тұратын банктік қадағалау жөніндегі **Базель комитетінің принциптері** де тиімді құрал ретінде бағаланады. Олар: комплаенс-офицердің ресми статусы, үйлестіру жұмысына жауапкершілік, мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін өзге міндеттерді жүктемеу, яғни тәуелсіз болуы және міндеттерін орындауға қажетті ақпараттарға қолжетімділік [12]. Базель принциптерінің басым бөлігі банк секторына бағытталғанын ескеру қажет. Ал, **Сингапурдың** Сыбайлас жемқорлық тәжірибелерін тергеу Бюросы ұсынымдары 4 деңгейлі басқару тәсілін ұсынады. Олар: комплаенс-қызметтің болуы, тиімділікті бағалау, бақылау, коммуникация-бақылау [13]. Атаған жемқорлықпен күрес принциптерінің тиімділігі ұзақ уақыт бойғы тәжірибемен дәлелденген. Сондықтан Қазақстандағы қалыптасу үстіндегі комплаенс институты үшін маңызы зор. Қазақстанда квазимемлекеттік сектор мен жеке секторға сыбайлас жемқорлыққа қарсы **ISO 37001 немесе ҚР СТ 3049 стандартын** ерікті түрде енгізу жүріп жатыр. Сәйкестік сертификатымен толық камтуды 2026 жылға аяқтау міндеті қойылған [14].

Қазақстандағы сияқты ТМД кеңістігіндегі елдерде де комплаенс институты қалыптасу үстінде. Комплаенс-қызметтің тиімділігі **Ресей зерттеушілері** тарапынан кеңінен зерттеліп келеді. Ресейде **Э.А Иванов** [15] комплаенс бақылаудың өзге елдердегі тәжірибесін жинақтаса, **А.Абдуллин, Л.Гречаник** [16] сияқты зерттеушілер еңбектерінде компаниядағы комплаенстің роліне тоқталған. Ресей зерттеушілері еңбектеріндегі комплаенс-қызметтің Ресейлік тәжірибесі Қазақстанға ұқсас. Ресейге комплаенс-қызметтің 1999 жылы банк секторы арқылы енгізілген. Ғылыми еңбектердегі көрсетілген комплаенс-офицерлердің ұйымдағы ролі, проблемалық мәселелерінде Қазақстандық тәжірибеден аса айырмашылығы жоқ. Сондықтан зерттеушілердің ой-пікірлерімен келісуге болады.

Қазақстанда 2021 жылы квазимемлекеттік сектордағы комплаенс-қызмет туралы үлгілік ереже бекітілді. Ережеге сәйкес комплаенс-қызмет міндеттеріне мыналар жатады [3]:

- құқық бұзушылықтарды ескерту мен алдын алу;
- шаралар жүйесін тиімді іске асыру;
- тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу;
- үздік халықаралық практиканы пайдалану;
- негізгі қағидаттарды ұстану;

Комплаенс-офицерлер өз жұмысында ішкі талдауды үйлестіру, сыртқы талдауға, тексеруге қатысу, мониторинг жүргізу, оқыту және түсіндіру шараларын ұйымдастыру, тиімділікті бағалау, ұжымдағы қарым-қатынас мәдениетін қалыптастыру мен ұсыныстар әзірлеу процесстеріне қатысады. Қызмет барысында қызметтің ішкі саясаты, мүдделер қақтығысына арналған ішкі саясат, стандарт, нұсқаулық, іс-шаралар жоспары, заң бұзушылықтар мен корпоративтік әдепті регламенттейтін құжаттарды басшылыққа алады [3]. Халықаралық ұйымдардың құжаттарындағы принциптердің ішіндегі жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігіне ішкі аудит арқылы бағалау Қазақстанда тәжірибеге енгізілмеген. Комплаенс-офицерлердің тәуелсіздігі барлық ұйымдарда бірдей толық сақталмағанын көрсетеді.

Комплаенс-қызметін үйестіруші органдардың пікірінше көптеген ұйымдарда әлі де болса комплаенс-офицерлер өз өкілеттіктерін жете түсінбейді. Комплаенс-офицерлердің кадр әлеуеті төмен, дайындығы жеткіліксіз. Кәсіби дайындығы бар мамандар аз. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы құқықбұзушылық мониторингі ақпаратына сүйенсек соңғы **2 жылда** квазимемлекеттік секторда **40** топ-менеджерлер мен қызметкерлер сыбайлас жемқорлық әрекеттері үшін жауапкершілікке тартылған [2]. Осы жағдайлар квазимемлекеттік сектордағы ұйымдарда комплаенс-офицерлер қызметін одан әрі жетілдіріп, ұйымдағы олардың ролін арттырудың қажеттігін көрсетеді.

Қазақстанда комплаенс-қызмет принциптері толыққанды зерттелмеген. Квазимемлекеттік сектордағы комплаенс-қызмет жұмысына 2022 жылы алғаш рет «**KazBar**»

заң консультанттары Палатасы «Құқықтық саясатты зерттеу орталығы» ҚБ-мен бірге мониторинг жүргізіп, бірақатар өзекті мәселелер уәкілетті органға ұсынылған [4].

Комплаенс-қызметтегі мамандар мен сарапшылар да комплаенс институты жұмысының жеткіліксіздігін айтып келеді. Мысалға: Қазақстан комплаенс және іскерлік этика Ассоциациясының төрағасы **Д.Ақшалов** БАҚ өкілдеріне берген сұқпатында комплаенс-қызметтегі ұйым басшыларының тартылуының жеткіліксіздігін, комплаенс-офицерлер тарапынан «комплаенс» ұғымына түсініктің төмендігін, ұйымдарда корпоративтік мәдениет пен цифрландырудың жеткіліксіздігін атап өткен [17].

Комплаенс-офицерлер басшылыққа алатын **комплаенс-қызмет туралы үлгілік ережені** (*бұдан әрі – ереже*) зерделеу барысында бірқатар мәселелерге назар аударылды. Ереженің 1 тарауының 7-8 пункттерінде комплаенс-қызмет функциясын атқаратын құрылымдық бөлімше немесе жауапты тұлға ұйымның директорлар кеңесі, байқау кеңесі немесе өзге де тәуелсіз басқару органы шешімімен айқындалады. Аталған органдар болмаған жағдайда ұйым басшысы айқындайды. Сондай-ақ, Ережеге сәйкес комплаенс-қызмет функциясын басқа құрылымдық бөлімшелердің функциясымен ұштастыруға болмайды. Олар өз өкілеттігін тәуелсіз жүргізіп, жоғарыда аталған органдарға есеп беруі қажет. Сыртқы талдау нәтижесі іс жүзінде кейбір ұйымдарда жағдай басқаша екенін көрсетіп отыр. Мысалға: Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігіне (*бұдан әрі – ҚР ЭМ*) қарасты **7 квазимемлекеттік сектор ұйымның үшеуінде** комплаенс-офицерлер тікелей ұйым басшысына бағынады және есеп береді. Комплаенс-қызмет функциясы әкімшілік және құқықпен жұмыс департаменті, заң және кадр, ұйымдастыру-құқықпен жұмыс бөлімдерімен ұштастырылған. Бұл осы құрылымдардағы тәуекелдерді анықтауда кедергі келтіреді және жемқорлық тәуекелдерін азайту, шешім қабылдау процессінде тәуелділікке әкеледі [18].

Ереженің 2-тарауына сәйкес ұйымда директорлар кеңесі, байқау кеңесі немесе өзге де тәуелсіз басқару органы болмаған жағдайда комплаенс-қызметтің құрылымы мен штат кестесі, жалақы мен сыйақы тәртібі, материалдық-техникалық қамтамасыз етілуі ұйым басшысы тарапынан қамтамасыз етілуі қажет. Сондай-ақ, комплаенс-офицер өз қызметінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы уәкілетті органға ұйымдағы құқық бұзушылықтар туралы хабарлауы тиіс. Бұл жағдайлар басшыға тікелей бағыныштылығы бар ұйымдарда комплаенс-офицерлердің құқығын шектейді [3]. Комплаенс-қызмет пен қолданыстағы базалық құжаттарға жасалған талдау комплаенс-офицерлер өкілеттіктерін жетілдіру қажеттігін айқындап отыр. Квазимемлекеттік секторда әртүрлі салада, түрлі басқару формасында (АҚ, ЖШС, РКК, РКМ т.б) жұмыс жасайтын **6 мыңнан аса** ұйым бар. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты жүргізу Ережесі баршаға ортақ етіп жасалған. Кәсіпорындар мен ұйымдардың салалық және қызмет көрсету ерекшеліктері ескерілмегендіктен, қызмет процессінде проблемалар бар екені байқалады.

Қорытынды

Квазимемлекеттік сектор субъектілерінің көпшілігі Қазақстан экономикасына қомақты инвестиция құйып отырған салаларда. Халықаралық аренадағы тиімді ынтымақтастық саясат мен жағымды инвестициялық климат шетел компанияларының Қазақстан нарығына тартылуын артыра түседі. Бұл өз кезегінде бірлескен үлкен жобаларды жүзеге асыруға жол ашады. Аталған саладағы оң үрдістермен қатар сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің де арта түсетінін жоққа шығара алаймыз. Осы тұрғыдан қарағанда квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі жемқорлық тәуекелдерінің алдын алуда комплаенс-офицерлер қызметі маңызды болып қала бермек.

Зерттеу барысында халықаралық озық тәжірибелердің елдегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатта кеңінен қолданылып жатқаны зерделенді. Отандық комплаенс институттың базалық құжаттарының негізі жасалып, даму сатысында. **Дегенмен**, қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет туралы ереженің жетілдіруді қажет ететін тұстары бар екенін анықтадық [3]. Сондықтан да комплаенс-офицерлер қызметін тиімді жүргізуге әсер ететін мынадай **ұсынымдарды** қараған жөн деп санаймыз.

Бірінші. Квзимемлекеттік сектор субъектілеріндегі ережеде квзимемлекеттік сектордағы ұйымдардың салалық ерекшелігі, құрылымы мен қызмет бағыты ескерілмеген. Сондықтан комерциялық және комерциялық емес ұйымдар үшін талаптар ережеде нақты айқындалуы қажет.

Екінші. Тәуелсіз басқару органдары жоқ ұйымдарда комплаенс-қызметі тікелей басшылыққа бағынышты. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің алдын алу, жасалған жемқорлық әрекеттер бойынша тиісті шаралар қабылдауда комплаенс-офицерлер құқығы шектеулі. Осыған сәйкес, ережеде ұйым басшысына тікелей бағыныштылығы бар ұйымдарда сыбайлас жемқорлық әрекеттеріне жауапкершілік тікелей бірінші басшыға жүктелетіні айқындалуы тиіс.

Үшінші. Комплаенс-офицерлердің кадр әлеуетінің әзір әлсіз екендігін ескере отырып, жоғарғы оқу орындары бағдарламасына квзимемлекеттік сектор ұйымдарының тапсырысы негізінде оқыту, қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарын енгізу қажет.

Аталған ұсынымдардың практикаға енгізілуі квзимемлекеттік сектордағы ұйымдарда сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты тиімді жүргізіп, жемқорлық әрекеттерін азайтуға мүмкіндік береді.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы заңының 16 бабы 3 тармағы. (<https://adilet.zan.kz>)
2. 2022 жылға арналған Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Ұлттық баяндамасы. (<https://www.gov.kz>)
3. Квзимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет туралы үлгілік ережені бекіту туралы. (<https://adilet.zan.kz>)
4. «Kazakhstan Bar Association» заң консультанттары Палатасы мен «Құқықтық саясатты зерттеу орталығы» ҚБ өткізген мониторинг есебі. Алматы, 2022 жыл.
5. Біріккен Ұлттар Ұйымының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы конвенциясы (www.un.org/ru)
6. Лимская декларация. <https://spkrk.ru/>
7. "Қазақстан-2050" Стратегиясы (<https://adilet.zan.kz>)
8. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы. (<https://adilet.zan.kz>)
9. ҚР сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту және ҚР Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер енгізу туралы. (adilet.zan.kz)
10. Комплаенс (<https://wikipedia.org/ru>)
11. Тредвей комиссиясының демеуші ұйымдарының комитеті. (<https://www.coso.org>)
12. О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору. (<https://docs.cntd.ru>)
13. Сыбайлас жемқорлық тәжірибелерін тергеу Бюросы ұсынымдары. (<https://www.cpiib.gov.sg>)
14. Международный стандарт ISO 37001:2016. (<https://isomanagement.com>)
15. Э.А.Иванов. Комплаенс на передовой: западная темп инновационного развития. Исследование современного состояния службы компаленс на 2019 год. (<https://www.pwr.ru>)
16. А.Абдуллин, Л.Гречаник.Этапы построения комплаенс системы предприятия. (<https://www.konkir.ru>)
17. Д.Акшалов. Отсутствие «тона сверху» превращает комплаенс-функцию в формальность. (<https://compliance.org.kz>)
18. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат. (<https://www.gov.kz>)