

**«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕАҚ
КОМПЛАЕНС БАҚЫЛАУ ҚЫЗМЕТІ**



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

2023 ж. Астана қ.



Мазмұны

1.	Талдау жүргізу негіздемесі	3
2.	Талдау жүргізудің мақсаты мен көлемі	3
3.	Сипаттама бөлімі	3
4.	Ақпараттық-талдау бөлімі	8
5.	Қорытынды	23
6.	Анықталған тәуекелдер	25
7.	Талдамалық анықтаманы жіберу	26
8.	№ 1 кесте. 2020 жылы, 2021 жылы және 2022 жылғы 31 қазанға дейін жұмыстан босатылған және қабылданған жұмыскерлердің саны	27
9.	№ 2 кесте. Филиалдар бойынша 2020 - 31.10.2022 ж. аралығы кезеңінде ауыстырылған жұмыскерлердің саны	28
10.	№ 3 кесте. 2020-31.10.2022 ж. аралығы кезеңінде жұмысқа қабылдау	29
11.	№ 4 кесте. 2021-2022 жылдарға бос орындар мен жарияланған бос орындар саны	30
12.	№ 5 кесте. Аудит нәтижелері бойынша бұзушылықтар	31
13.	№ 6 кесте. Қолданылған және мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалар бойынша мәліметтер	31
14.	№ 7 кесте. 2022 ж. тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алу кезіндегі бұзушылықтар	32
15.	№ 8 кесте. Бір бұйрықпен екі тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау	34
16.	№ 9 кесте. Алынбағаны тәртіптік жазалары бар жұмыскерлерді көтермелеу	34
17.	№ 10 кесте. Бірнеше күн бұрын немесе мерекелік сыйлықақы төленген күні тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау	33
18.	№ 11 кесте. Өтініштерді қарау нәтижелері	33
19.	№ 12 кесте. 2020-2022 жылдардағы сот талқылауларының нәтижелері	34



1. Талдау жүргізу негіздемесі

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Мемлекеттік корпорация) Басқарма төрағасы С.Т. Абдильдиннің 2022 жылғы 06 желтоқсандағы № 673 н/қ бұйрығына сәйкес кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласында жүргізілді.

2. Талдау жүргізудің мақсаты мен көлемі

2.1. Талдау жүргізудің мақсаты уақтылы алдын алу шараларын, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық және алаяқтық тәуекелдерді митигациялауға және оларды іске асырудан болатын ықтимал зиянның шамасын азайтуға бағытталған шараларды әзірлеу үшін кадрлармен қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерді анықтау болып табылады.

2.2. Мемлекеттік корпорацияның құрылымдық бөлімшелерінің кадрлармен қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы қызметіне әсер ететін сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерді талдауды 01.01.2020 ж. мен 30.06.2022 ж. аралығы кезеңі үшін төмендегі құрамдағы Жұмыс тобы жүргізеді:

1. Әлімбаев А.Б., Комплаенс бақылау қызметінің басшысы - Жұмыс тобының басшысы;

2. Ешмағанбетова Т.С., Ішкі қауіпсіздік департаментінің талдаушысы - Жұмыс тобының мүшесі;

3. Джурагатова М.М., Кадрлық әкімшілендіру департаментінің менеджері - Жұмыс тобының мүшесі;

4. Кабиева Ж.О., Құқықтық қамтамасыз ету департаментінің бас менеджері - Жұмыс тобының мүшесі;

5. Медеубаев Ж.Ж., Комплаенс бақылау қызметінің комплаенс бақылау жөніндегі бас менеджері - Жұмыс тобының мүшесі;

6. Рахымжанова А.А., Комплаенс бақылау қызметінің комплаенс талдаушысы – Жұмыс тобының мүшесі.

2.3. Талдау 2022 жылғы 22 қараша мен 2022 жылғы 15 желтоқсан аралығы кезеңіндегі мерзімде жүргізілді, жұмыс тобының мүшелеріне ақпаратты жинау мен дайындауды Комплаенс бақылау қызметінің комплаенс талдаушысы А.А. Рахымжанова жүзеге асырды.

2.4. Тексеруге негізгі міндеті кадр персоналын қалыптастыру және қамтамасыз ету процесін басқару болып табылатын Мемлекеттік корпорацияның Басқарма аппаратының Кадрлық әкімшілендіру департаментінің және филиалдардағы бақылаудағы Басқармалардың қызметтері қамтылды.

3. Сипаттама бөлімі

3.1. Осы талдау келесі бағыттар бойынша мәліметтерді жинау және жинақтау барысында құрылымдық бөлімшелерден алынған ақпарат негізінде жүргізілді:



1) Мемлекеттік корпорацияның кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы қызметті реттейтін құқықтық актілер мен ішкі нормативтік құжаттар;

2) бұрын мемлекеттік органдар жүргізген, оның ішінде жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша жүргізілген тексерулердің нәтижелері;

3) Мемлекеттік корпорацияның Ішкі аудит қызметінің аудиторлық тексерулерінің нәтижелері;

4) Мемлекеттік корпорация жұмыскерлерінің қолданылған тәртіптік жазалары және алған мерекелік сыйлықақылары туралы мәліметтер;

5) кадрлармен қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы Мемлекеттік корпорация туралы жағымсыз мәліметтерді бұқаралық ақпарат құралдары мен әлеуметтік желілерде жариялау;

6) еңбек заңнамасын бұзу фактілері бойынша өтініштер;

7) уәкілетті мемлекеттік органдарды тексеру;

8) жұмыскерлердің сұхбаты;

9) сот органдарының шешімдері.

3.2. Еңбек қатынастарында сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық жоғары іркіліс деңгейімен ерекшеленеді, оны анықтау және жолын кесу өте қиын. Осыған байланысты, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдаудың мәні ішкі нормативтік құжаттар мен кадрлық шешімдер бойынша статистикалық деректер болып табылады.

3.3. Мемлекеттік корпорацияның келесі ішкі нормативтік құжаттарын талдау барысында сәйкессіздіктер анықталған жоқ:

1) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ жұмыскерлерін Қазақстан Ц цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің ведомстволық наградаларымен марапаттауға ұсыну қағидалары, КЕ АҚ Қ 01-12-66-21, жаңартылып, 2021 жылғы 15 желтоқсаннан бастап қолданысқа енгізілген;

2) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ жұмыскерлерінің лауазымдық жалақысын белгілеу құқығын беретін еңбек өтілін есептеу қағидалары, КЕ АҚ Қ 01-12-24-18, жаңартылып, 2018 жылғы 21 мамырдан бастап қолданысқа енгізілген;

3) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ жұмыскерлерінің еңбек тәртібі қағидалары, КЕ АҚ Қ 01-12-09-20, жаңартылып, 2021 жылғы 13 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілген;

4) Мемлекеттік корпорацияның Басқарма аппаратының Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже жаңартылып, 2021 жылғы 31 мамырдан бастап қолданысқа енгізілген;

5) «Қоғамның Басқарма төрағасы лауазымға тағайындайтын және лауазымнан босататын Қоғам жұмыскерлері лауазымдарының тізбесін бекіту



туралы» Қоғамның Басқармасы төрағасының 2022 жылғы 31 қазандағы № 627 н/к бұйрығы.;

б) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕАҚ құрылымын әзірлеу қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-11-18, жаңартылып, 2022 жылғы 24 ақпаннан бастап қолданысқа енгізілген;

7) КӘД жұмыскерлерінің лауазымдық нұсқаулықтары;

8) «Мемлекеттік корпорация жұмыскерлерінің лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарын бекіту туралы» 2019 жылғы 28 желтоқсандағы бұйрық.

3.4. Мемлекеттік корпорацияның сәйкессіздіктер анықталған ішкі нормативтік құжаттары:

1) Кадр жұмысы департаменті туралы ереже, № 01-15-22 /1025 28.06.2021 ж.

Кадр жұмысы департаментінің жоспарлы көрсеткіштерінде Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін және құрылымдық бөлімшелердің қызметінде пайдаланылатын ішкі нормативтік құжаттарды іске асыру және бақылауды қамтамасыз ету көрсетілген.

Сонымен бірге талдау көрсеткендей, ұжымдық шартқа еңбек заңнамасында 2020-2022 жылдары болған, оның ішінде электрондық құжат айналымын енгізуге байланысты өзгерістер енгізілген жоқ, бұл Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріндегі өзгерістер бөлігінде бақылаудың орындалмауын білдіреді.

2) Корпоративтік кадр саясаты КЕ АҚ Қ 01-12-01-18, жаңартылып, 2020 жылғы 28 желтоқсаннан бастап қолданысқа енгізілген, сәйкессіздіктер анықталмады.

Сонымен бірге келесі ескертулер бар:

- Корпоративтік кадр саясаты тек ағымдағы жай-күйі және оның болашақтағы болжамды даму стратегиясы туралы есепті білдіреді. Онда белгіленген «қадамдар» Кадрлық әкімшілендіру департаменті ұсынған ақпаратқа сәйкес толық көлемде орындалмады, бұл ретте Корпоративтік кадр саясатының редакциясын одан әрі толық қайта қарау туралы қосымша ақпарат берілген;

- Мемлекеттік корпорация жұмыскерлерінің іскерлік этика кодексінің 5.1.3-тармағында көзделген негіз қалаушы корпоративтік құндылықтарымен Кадр саясатының 1.2-тармағында белгіленген корпоративтік құндылықтар өзара сәйкестендірілмеген;

3) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ бос лауазымына орналасу қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-07-22, 2022 жылғы 14 шілдеден бастап қолданысқа енгізілді, келесі сәйкессіздіктер анықталды:

- 5.7.2-тармақ квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа орналасу кезінде сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің болуы немесе болмауы туралы анықтама беру қажеттілігі тармағының болмауы бөлігінде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК) 32-бабы 3-тармағының нормаларына сәйкес келмейді;



- жоғарыда көрсетілген Қағидалардың 5.8.4-тармағында жаңадан қабылданған жұмыскер тағылымдама нәтижелері бойынша тестілеуден оң нәтижемен өткен жағдайда, ол Мемлекеттік корпорациядағы еңбек қызметі процесінде сеніп тапсырылатын немесе белгілі болатын қызметтік, коммерциялық және Қазақстан Республикасының заңнамасымен қорғалатын өзге де құпияларға қатысты мәліметтерді жария етпеу туралы міндеттемелерге қол қоятыны айқындалған. Бұл ереже ҚР Кәсіпкерлік кодексінің 28-бабының 1, 2-тармақтарына сәйкес келмейді, себебі тағылымдама кезінде қызметтік, коммерциялық және Қазақстан Республикасының заңнамасымен қорғалатын өзге де құпияларға қатысты мәліметтер белгілі болуы мүмкін;

- Мемлекеттік корпорацияның қазіргі кезде жұмыс істеп жүрген жұмыскерлерін жоғары тұрған бос лауазымдарға ауыстыру рәсімдері мен процесін реттеудің болмауы бөлігінде құқықтық олқылық анықталды, яғни жоғары тұрған лауазымға үміткерді таңдау регламенттелмеген.

4) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕАҚ жұмыскерлерін іссапарға жіберу туралы ереже, КЕАҚ Қ 01-12-12-20, жаңартылып, 2022 жылғы 13 маусымнан бастап қолданысқа енгізілген, келесі сәйкессіздіктер анықталды:

- 5.1.1-тармақ «Мемлекеттік бюджеттік қаражаты есебінен ұсталатын мемлекеттік мекемелер қызметкерлерінің, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Парламенті депутаттарының Қазақстан Республикасының шегіндегі қызметтік іссапарлары туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 22 қыркүйектегі № 1428 Қаулысы 8-тармағына сәйкес келмейді, онда іссапар уақыты кезеңінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін еңбекақысы сақталады, ал Іссапарға жіберу қағидаларында «жұмыскердің іссапарда болуы уақытында тұрақты жұмыс орны бойынша белгіленген кесте бойынша аптаның барлық жұмыс күні үшін орташа жалақысы сақталады» деп көрсетілген. «Орташа» сөзі Қаулы нұсқасының күшінің жойылуына байланысты алып тасталуы тиіс;

- 5.5.4-тармақ. Растайтын құжаттар болмаған жағдайда, тұрғын орынжайды жалдау бойынша шығыстар қызметтік іссапарлар бойынша тәуліктік нормалардың 50 пайызы мөлшерінде өтеледі, «Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу қағидаларын бекіту туралы» 2018 жылғы 11 мамырдағы № 256 Қаулыға сәйкес келмейді. Көрсетілген норма аталған Қаулының 9-тармағының 2) тармақшасынан алынды (2018 жылғы 30 қазанда күші жойылған нұсқасы). Осылайша, бұл норма қолданыстағы заңнамамен регламенттелмеген, тұрғын үйді жалдау бойынша растайтын құжаттар болмаған кезде шығыстарды өтеуді көздейді. Осыған байланысты, бұл тармақты алып тастау қажет.

5) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ жұмыскерлеріне тәртіптік жаза қолдану қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-08-22,



жаңартылып, 2022 жылғы 25 сәуірден бастап қолданысқа енгізілген, өзгерістер, сәйкессіздіктер анықталмады, алайда талдау мыналарды көрсетті:

- ҚР ЕК талаптарына сәйкес тәртіптік жазаны қолданар алдында жұмыс беруші жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. 5.1.4-тармаққа сәйкес, бұл талап жоғарыда аталған Қағидалармен де белгіленген, алайда жазбаша түсіндірме (қандай нысанда, қандай тәсілмен, сондай-ақ түсіндірме алу күні) талап ету рәсімі көзделмеген, бұл ішкі нормативтік құжаттағы құқықтық алшақтық болып табылады, себебі тәртіптік жазаны қолдану рәсімінің бұзылуы оның күшін жоюға негіз бола алады және тиісті тәуекелдерге, оның ішінде жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту рәсімін қасақана бұзу болып көрсетілген сыбайлас жемқорлыққа әкелуі мүмкін;

- Директорлар кеңесінің шешімімен Бұзушылықтар туралы бастамашылық ақпараттандыру саясаты бекітілді, оны енгізу үшін тиісті Іс-шаралар жоспары әзірленіп, бекітілді. Жоспардың 10-тармағында Саясаттың 10.2-тармағының талаптары ескеріле отырып, Мемлекеттік корпорацияның жұмыскерлеріне тәртіптік жаза қолдану қағидаларына 2022 жылдың соңына дейін орындау мерзімімен, атап айтқанда, бұзушылық туралы хабарлаған жұмыскерге кепілдіктерді қамтамасыз ету бөлігінде өзгерістер енгізу көзделген. Аталған іс-шара талдамалық анықтама жасау сәтіне орындалған жоқ.

б) «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕАҚ Жұмысқа қабылдау және кадр резервін қалыптастыру қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-07-19, 2020 жылғы 22 тамыздан бастап қолданысқа енгізілді, мыналар анықталды:

- Мемлекеттік корпорацияның қазіргі кезде жұмыс істеп жүрген жұмыскерлерін жоғары тұрған бос лауазымдарға ауыстыру рәсімдері мен процесін реттеудің болмауы бөлігінде құқықтық олқылықтар болды.

7) 2020 жылғы 15 қазандағы «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕАҚ кадр жұмысы жөніндегі құрылымдық бөлімшелерінде кадрлық іс жүргізу жөніндегі нұсқаулық, КЕАҚ Қ 01-12-01-20, мыналар анықталды:

- 5.5.1-тармақ ҚР ЕК-ге ішінара сәйкес келмейді, яғни Нұсқаулықтың тармағын ҚР ЕК-нің 35-бабының 7-1-тармағына сәйкес толықтыру қажет;

- 5.6.17-тармақтың 1-абзацын ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыс берушінің ішкі нормативтік құжаттардың тізбесімен емес, ұжымдық шартпен, еңбек тәртібі қағидаларымен, жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен таныстыру міндеті көзделген 6-тармақшасына сәйкес жазу қажет;

- 5.6.17-тармақтың 2-абзацы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығымен бекітілген Жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытудан, нұсқау беруден және білімін



тексеруден өткізу қағидалары мен мерзімдерінің 41-тармағына сәйкес келмейді, атап айтқанда, жұмыскерлермен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кіріспе нұсқама 1 ай ішінде емес, жұмысқа қабылдау кезінде жүргізіледі;

- 5.10.23-тармақты ҚР ЕК-нің 87-бабы 5-тармағының 5-б-тармақшасына сәйкес келтіру қажет, дәлірек айтқанда - бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыспен және он екі аптаға дейінгі жүктілігі бойынша медициналық есепке қоюға арналған кемінде үш жұмыс күні демалыспен толықтырылсын.

Осылайша, ішкі нормативтік құжаттарды талдау Мемлекеттік корпорациядағы еңбек қатынастарының ішкі реттеудің жоғары дәрежесіне ие екендігін көрсетті, бұл бір жағынан еңбек қатынастарын реттеуді қолдауды қамтамасыз ететін бөлімше жұмыскерлерінің құқықтық сауаттылығының жоғары деңгейін көрсетеді. Сонымен бірге, екінші жағынан, белгілі бір қатынастарды реттейтін ішкі нормативтік құжаттардың шамадан тыс ішкі реттелуі, қайталануы бар (мысалы, Ұжымдық шарттың ережелері, Ішкі еңбек тәртібі қағидалары және Кадрлық іс жүргізу жөніндегі нұсқаулықтар бір-бірін жалпы нормалар бөлігінде қайталайды, оның ішінде құжаттардың үлгілері (өтініштер, бұйрықтар) Кадрлық іс жүргізу жөніндегі нұсқаулықта да, Жұмыскерлерді іссапарға жіберу қағидаларында да қарастырылған, сондай-ақ ішкі нормативтік актілерде еңбек заңнамасы нормаларының тікелей қайталауы, бұл, жалпы мұндай актілердің тиімсіздігі мен қарама-қайшылығына ықпал етеді.

Осыған байланысты, жоғарыда айтылғандарды жою үшін, еңбек қатынастары саласындағы ішкі нормативтік құжаттарды оңтайландыру ұсынылады.

4. Ақпараттық-талдау бөлімі

4.1. Штаттан тыс персоналды қоса алғанда, Мемлекеттік корпорация жұмыскерлерінің жалпы саны келесіні құрды:

- 2020 жылы - 21 728 бірлік, нақты саны 19 880 бірлік (оның ішінде Орталық аппарат – 357, филиалдар – 19 324, АТЗЖКІЖД – 199);
- 2021 жылы - 21 755 бірлік, нақты саны 19 486 бірлік (оның ішінде Орталық аппарат – 367, филиалдар – 18 927, АТЗЖКІЖД – 192);
- 2022 жылы (31.10.2022 ж. жағдай бойынша) – 21 754 бірлік, нақты саны 19 283 бірлік (оның ішінде Орталық аппарат – 350, филиалдар – 18 747, АТЗЖКІЖД – 186).

2020 жылы бүкіл Мемлекеттік корпорация бойынша жұмыстан босатылған және қабылданған жұмыскерлердің жалпы үлесі 9,4% және 11,5%, 2021 жылы – 14,5% және 15,8% және 2022 жылы (31.10.2022 ж. жағдай бойынша) – тиісінше 12,2% және 12,3% құрады, бұл көрсеткіштер құрылымдық бөлімшелер мен филиалдар бөлінісінде өзгеріп отырды (№ 1 кесте).

Жұмыстан босатылғандардың үлесі Орталық филиалда қабылданғандардың үлесінен едәуір асып түсетіні атап өткен жөн (2020 жылы 15% және 0%,



2021 жылы 14,4% және 0,7%, сәйкесінше 2022 жылы 17,3% және 4,0%). Оңтүстік облыстарда (Қызылорда, Түркістан облыстары және Шымкент қаласы), сондай-ақ Маңғыстау облысында кадрлар тұрақсыздығы бойынша төмен көрсеткіштер сақталды.

Кадрлық әкімшілендіру департаментінің жұмысын бағалау өлшемшарттарының бірі жұмыскерлердің тұрақсыздығы көрсеткіші болып табылады. Кадрлар тұрақсыздығы көрсеткіші басқа да негізгі деректермен қатар кадрлармен қамтамасыз етудің барлық аумақтарының жұмыс сапасын көрсетеді, мысалы: іріктеу, бейімдеу және оқыту. Сондай-ақ технологияда, бизнес-процестерде, жалақы мөлшерінде, жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуында және т.б. болуы мүмкін жұмыскерлер тұрақсыздығының басқа да мәселелерін ескеру қажет.

2020, 2021 жылдары және 31.10.2022 ж. бойынша Мемлекеттік корпорациядағы кадрлар тұрақсыздығы нақты штат санының 9,4% - дан 15,8% - ға дейін құрайды. Кадрлық әкімшілендірудегі зерттеулерге сәйкес, кадрлар тұрақсыздығы 3% - ы аз уақыт тоқтап қалуды білдіреді, компанияның кадрлар тұрақсыздығы деңгейі 50% - дан асқан жағдайда, мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы қызметтің ерекшелігі ескеріле отырып, Мемлекеттік корпорацияның кадр саясатындағы проблемалары, кадрлар тұрақсыздығының орташа көрсеткіштері рұқсат етілген болып қабылданады¹.

4.2. Мемлекеттік корпорацияның Жұмысқа қабылдау және кадр резервін қалыптастыру қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-07-19, 2020 жылғы 12 тамызда бекітіліп, 2020 жылғы 22 тамыздан бастап 2022 жылғы 14 шілдеге дейін қолданылды. 2022 жылғы шілде айында Мемлекеттік корпорацияның бос лауазымына орналасудың жаңа қағидалары КЕАҚ Қ 01-12-07-22 бекітілді.

Жұмысқа қабылдау қағидалары бос лауазымға орналасуға конкурс өткізу рәсімін көздеді, бұл жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне құқықтары көзделген еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді. Бұл ретте, Қағидалардың 1.3-тармағына сәйкес, конкурстық іріктеусіз бос лауазымдарға орналасу біліктілік талаптарына сәйкес болған жағдайда, келесі тұлғалармен жүзеге асырылуы мүмкін:

- қазіргі кезде жұмыс істеп жүрген жұмыскерлер, жұмыскердің келісімімен бос лауазымға ауыстыру тәртібінде, бұл ретте жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру туралы бұйрық оны атқарып отырған лауазымынан босату үшін негіздеме болып табылады;

- функциялары Қоғамға берілген мемлекеттік органдар мен ұйымдардың жұмыскерлері (олардың өтініші бойынша);

- мүмкіндігі шектеулі адамдар (I, II және III топтағы мүгедектер), растайтын құжаттарды ұсынған жағдайда;

- міндетті түрде тестілеуден өтіп, фронт-офистерге;

¹ <https://www.mikosoft.kz/pages.html?id=215#p>



- операторлар үш ай жұмыс істегеннен кейін;
- қоғамдық қызметкерлер, қоғамдық жұмыстардан және жастар практикасынан өту мерзімі өткеннен кейін;
- Қазақстан Республикасының жастар Президенттік кадр резервінде тұрған адамдар.

Талданып отырған кезең үшін ұсынылған деректерге сәйкес Мемлекеттік корпорацияда жоғары тұрған лауазымға 5 592 жұмыскер ауыстырылды, оның ішінде 3 727 жұмыскер немесе 66,6%-ы конкурстық ауыстырылды (жылдар мен филиалдар бойынша бөлу № 2 кестеде).

Жоғары лауазымға тағайындау кезінде жұмыс істеп тұрған жұмыскерлер қатарынан таңдау үшін өзге де өлшемшарттар мен рәсімдер көзделмеген, бұл жұмыскерлерді объективті емес бағалау тәуекелдерін білдіреді және жалпы, құрметсіздік, жерлестік, туыстық қағидаты бойынша қызмет бабында ілгерілеу мүмкіндігінің болуы бөлігінде не пайда табу, оның ішінде өзіне немесе үшінші тұлғаларға немесе тек субъективті өлшемшарттар бойынша қаржылық пайда табу мақсатында, сыбайлас жемқорлық және алаяқтық тәуекелдерді арттырады.

Сонымен бірге Бос лауазымдарға орналасу қағидаларында іріктеу кезеңдерін өткізу мерзімдері көзделген, рәсімдер регламенттелген (бос орын туралы хабарландыруды орналастыру, құжаттарды қабылдау, әңгімелесу, тестілеу және т. б.), 2021-31.10.2022 ж. аралығында ұсынылған деректер бойынша 5 458 жұмыскердің ішінен конкурс негізінде 3 577 жұмыскер немесе қабылданған жұмыскерлердің жалпы санының 46,2 % ғана қабылданған.

Бұл ретте, Қызмет Мемлекеттік корпорацияның ресми сайтында 2021 және 2022 жылдары жарияланған бос жұмыс орындары туралы деректер алды, оған сәйкес 3 184 бос жұмыс орны немесе бос орындардың жалпы санының 67,2 % жарияланды (3 және 4-кестелер). Осыған байланысты, конкурстық рәсімдерді өткізу арқылы ғана тағайындалуға тиіс лауазымдардың тізбесін әзірлеу қажет деп санаймыз.

Осылайша, Кадрлық әкімшілендіру департаменті және Мемлекеттік корпорация филиалдарының оған есеп беретін басқармалары қолда бар бос жұмыс орындарының 67,2%-н ғана жарияланғаны, қабылданған жұмыскерлердің жалпы санының 53,8%-ы жұмысқа конкурстық рәсімдерсіз қабылданғаны анықталды, бұл үміткерлер үшін тең емес, кемсітушілік жағдайлар жасалғанын көрсетеді, яғни үміткерлердің бос жұмыс орындарының бар екендігі туралы, сондай-ақ субординация сақтамау, жерлестік, туыстық қатынастар және т. б. қағидаты бойынша үміткерлерді жұмысқа қабылдау бөлігінде не өзі не үшінші тұлғалар үшін жұмысқа орналасқаны үшін пайда, оның ішінде қаржылық пайда алу мақсатында, сыбайлас жемқорлық және алаяқтық тәуекелдерді іске асыру туралы білуге мүмкіндіктері болмаған.

4.3. Талдауда ішкі аудиторлық тексерулердің, атап айтқанда 2020 жыл мен 2022 жыл аралығы кезеңі үшін жүргізілген ішкі аудиторлық тексерулердің



қорытындылары бойынша анықталған кемшіліктер қамтылды, олардың барысында жақсартуды талап ететін анықтаулар сипатталды.

Мәселен, 2021 жылғы 31 наурыздағы Мемлекеттік корпорацияның ішкі бақылау жүйесін бағалау нәтижелері бойынша № 2021-26 аудиторлық есепте кадр саясаты мәселелері бойынша уәждемені арттыру және сөз байласу ықтималдығын төмендету мақсатында негізгі жұмыскерлерді ротациялау рәсімінің болмауы; Кадрлық әкімшілендіру департаментінің құжаттамасы мен деректер базаларының болуын, жай-күйін тексеру және сақталуын қамтамасыз ету қажеттілігі бөлігінде және жұмыскерлердің оқытуға нақты қажеттілігін анықтау үшін олардың кәсіби біліміне тестілеу жүргізу бөлігінде кемшіліктер анықталды; Ол бойынша тиісті ұсынымдар берілді. Алайда, Түзету іс-қимылдарының жоспарына сәйкес аталған тармақтардың орындалуы ағымдағы жылдың соңына, ал екінші мәселе бойынша - кадрлық процестер автоматтандырылғаннан кейін 6 ай өткен соң келеді.

Сонымен бірге адами ресурстарды басқару және олардың Мемлекеттік корпорациядағы құзыреттерін дамыту процесі аудитінің нәтижелері бойынша 2021 жылғы 30 наурыздағы № 2021-25 аудиторлық есеппен 49 кемшілік анықталды, олардың негізгілері Мемлекеттік корпорацияның Адами ресурстарды басқару және дамыту жөніндегі бірыңғай саясатты және соған арналған Іс-шаралар жоспарын әзірлеу және бекіту, кадрлық жоспарлау процестері мен рәсімдерін регламенттеу, белсенді рекрутинг, лауазымдарды грейдерлеу, ішкі орын ауыстыру және жоғары тұрған лауазымға ауыстыру, жұмыскерлердің мансаптық өсуін жоспарлау, ішкі резерв, штат санын және «кадрлық жетіспеушілікті» ұлғайту немесе қысқартудағы қажеттілікті талдау және мониторингілеу, құзыреттерді дамыту және кадрлық әкімшілендіру процестерін автоматтандыру және тағыда басқалар жатады.

Адами ресурстарды басқару және олардың құзыреттерін дамыту процесінің аудиті нәтижелері бойынша анықталған сәйкессіздіктер бойынша түзету іс-қимылдарының жоспарына сәйкес, 34-тармақтың 13-і Кадрлық әкімшілендіру департаментінің, HR сараптама және персоналды дамыту департаментінің және Цифрландыру кеңсесінің орындауында, олар бойынша орындау мерзімі ағымдағы жылдың соңына келеді.

Ішкі нормативтік құжаттардың Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес келмеу фактілері, сондай-ақ аудит барысында еңбек заңнамасы талаптарының бұзылуы анықталған жоқ.

Сонымен бірге 2022 жылғы 31 наурызда Ішкі аудит қызметі Мемлекеттік корпорацияның Алматы қ. және Шымкент қ. бойынша филиалдарының қаржы-шаруашылық қызметіне аудит жүргізді. Екі филиалдың кадр жұмысында операциялық және қаржылық көрсеткіштерге, сондай-ақ атқарушы тәртіптің төмендеуіне, бұзушылықтардың себептерін талдаудың болмауына және тәртіптік сипаттағы шаралардың ұлғаюына, заңнамада көзделмеген тәртіптік сипаттағы шараларды қолдануға байланысты филиалдардың тиімділігіне әсер ететін



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

тәуекелдер анықталды, сондай-ақ Алматы қ. бойынша филиалында жоғары кадрлар тұрақсыздығы атап өтілді.

Сонымен қатар аудитпен бұзушылықтардың нақты жағдайларын сипаттай отырып, тәуекелдер, оның ішінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталды (№ 5 кесте).

Мысалы, Шымкент қаласы бойынша филиалында жекелеген жұмыскерлерге деген сенімді көзқарас байқалады. Осылайша, жұмыскерлерді жұмыстан шығарудың екі жағдайы анықталды, біреуі - жұмыс берушінің бастамасы бойынша, екіншісі - өз қалауы бойынша. Бұл ретте жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыскерлердің болмауы себеп болды. Сонымен қатар екінші жағдайды тәртіптік комиссияда қарастырған да жоқ. Тәртіптік комиссияның адалдығын растауға көрсетілетін қызметті алушыдан тәртіптік теріс қылық пен шағым болған кезде филиал жұмыскерлеріне қатысты тәртіптік сипаттағы шаралар қолданылмаған жағдай анықталды.

Сондай-ақ жұмыскерді жұмысқа қабылдау күні бір бөлімшеден екінші бөлімшеге ауыстыру жағдайлары анықталды. Бұл ретте, тиісті бұйрықта лауазымы, уақытша ауыстыру мерзімдері және ауыстыру үшін өндірістік қажеттілік негіздемелері көрсетілмеген.

Сонымен қатар бір жұмыскерді ауыстыру және екіншісін сол лауазымға тым қысқа мерзімде тағайындау жағдайлары орын алған. Бұл ретте, ауыстырылған жұмыскер осы лауазымда 10 күн жұмыс істеген, кейіннен төмен тұрған лауазымға ауыстырылған.

Екі филиалда да Мемлекеттік корпорацияның Біліктілік комиссиясының шешімі бойынша біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін тұлғаларды филиал басшыларының тағайындау жағдайлары анықталды. Бұл ретте талдау барысында 2020 жыл мен 2022 жылғы 30 маусым аралығы кезеңінде біліктілік комиссиясының шешімімен жұмыс өтілі мен тәжірибесі бөлігінде біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін 44 жұмыскерді лауазымға тағайындау келісілгені анықталды. Сонымен қатар Кадрлық әкімшілендіру департаменті жұмыскерінің сұхбатына сәйкес, комиссия жұмыскерді тағайындау туралы ұсынымнан бас тарту туралы шешімдер қабылдамаған, комиссия мұндай жұмыскерлерге берілген өтінішхаттан бас тарту жағдайларын қарастырған емес.

Осылайша, аудит барысында және ұсынылған ақпарат бойынша анықталған бұзушылықтар да еңбек заңнамасын өрескел бұзуға жол берген бір жұмыскерге жауапкершілік шараларын қолданбау түрінде көрінетін, жұмыскерлердің мүдделерін қолдау (басшылық тарапынан адалдық) бөлігінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдердің бар екендігін көрсетеді, бұл ретте осындай бұзушылық үшін еңбек шартын бұзу, сондай-ақ еңбек өтілі мен жұмыс тәжірибесі бөлігінде талаптарға сәйкес келмейтін жұмыскерлерді біліктілік



комиссиясының қарауына шығару түріндегі шара қолданылады. Комиссияның тағайындауға ұсыным беруден бас тарту туралы шешімдерінің болмауына байланысты, комиссия қызметіне объективті баға беру мүмкін емес болып табылады.

4.4. Талдау жүргізілетін кезеңде Мемлекеттік корпорация мен оның филиалдарының жұмыскерлеріне тәртіптік жаза қолдану тәртібі 2019 жылғы 15 наурыздағы Мемлекеттік корпорацияның жұмыскерлеріне тәртіптік жаза қолдану қағидаларымен, КЕАҚ Қ01-12-08-18, реттелді (бұдан әрі - Қағидалардың ескі редакциясы). Жаңа Тәртіптік жаза қолдану қағидалары, КЕАҚ Қ 01-12-08-22, 2022 жылғы 31 наурызда бекітіліп, 2022 жылғы 14 сәуірде қолданысқа енгізілген (бұдан әрі – Қағидалардың жаңа редакциясы).

2021-2022 жылдар кезеңінде (31.10.2022 ж. бойынша) тәртіптік жазаларды қолдану және мерзімінен бұрын алып тастау туралы ұсынылған мәліметтер бойынша мынадай талдау жүргізілді.

2021 жылы барлығы 3507 тәртіптік жаза қолданылған, 2101-і мерзімінен бұрын алынып тасталған, бұл тәртіптік жазалардың жалпы санының 59,1% құрайды.

Ағымдағы 2022 жылы (31.10.2022 ж. бойынша) 2450 тәртіптік жаза қолданылды, мерзімінен бұрын алынып тасталғаны - 580, бұл тәртіптік жазалардың жалпы санының 23,1% құрайды (№ 6 кесте).

2021 жылы мерзімінен бұрын алынған жазалардың ең көп саны СҚО бойынша филиалында - 95 % (40-тан 38), Атырау облысы бойынша филиалында 92,6 % (135-тен 125), Жамбыл облысы бойынша филиалында 87,4 % (182-ден 159), Астана қаласы бойынша филиалында 86,8 % (144-тен 125) тіркелді. 2021 жылы мерзімінен бұрын алынған жазалардың ең аз саны Шымкент қаласы бойынша филиалында - 21,1 % (560-тан 124), Алматы облысы бойынша филиалында 24,3 % (312-ден 76) және БҚО бойынша филиалында - 42,7 % (124-тен 53).

31.10.2022 ж. бойынша мерзімінен бұрын алынған жазалардың ең көп саны Түркістан облысы бойынша филиалында 57,4 % (223-тен 128), Атырау облысы бойынша филиалында 41,1 % (88-ден 37), Қостанай облысы бойынша филиалында 40,8 % (127-ден 53), Ақтөбе облысы бойынша филиалында 40,2% (105-тен 49) тіркелді. 31.10.2022 ж. бойынша мерзімінен бұрын алынған жазалардың ең аз саны Маңғыстау облысы бойынша филиалында 0,0 % (57), Ақмола облысы бойынша филиалында 2,7 % (110-нан 3), Алматы облысы бойынша филиалында 3,5 % (231-ден 8), Қызылорда облысы бойынша филиалында 4,7 % (129-дан 6) (№6 кесте) тіркелді.

2021 жылы мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлкен үлесі Қағидалардың ескі редакциясына сәйкес тәртіптік жазаларды алып тастау мерзімдері бойынша шектеулердің болмауымен сипатталады. 2022 жылы 6-кесте көрініп тұрғандай, мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлесі екі есеге азайған. Қағидалардың жаңа редакциясының 5.8.1-тармағына сәйкес



тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға жұмыс берушінің жаза қолдану туралы актісі шыққан күннен бастап 1 (бір) ай өткен соң жол беріледі.

ҚР ЕК 66-бабының 5-тармағына сәйкес, жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші оны жұмыс берушінің актісін шығару арқылы мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы. ҚР ЕК-нің бұл нормасы сыйлықақы беру кезінде белгілі бір жұмыскерлерге басымдық беру мүмкіндігін береді. Алайда, мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлкен үлесі, тым қысқа мерзімде жазаларды алып тастау және тәртіптік жаза қолдану мен еңбекақы төлеу тәртібі бойынша ішкі қағидаларды бұзу да сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдеріне әкелуне мүмкін.

Мысалы, Ақтөбе облысында үшінші тұлғаларға мемлекеттік қызмет көрсетуді тиісінше бақыламағаны үшін жұмыскерге қатысты тәртіптік жаза сол күні алынып тасталған.

Тәртіптік жазалар жұмыскердің өзінің еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзғаны үшін тәртіптік ықпал ету шарасы ретінде қолданылатынын ескере отырып, жоғарыда айтылғандар ескеріліп, аталған шаралардың тиімділігі төмендейді немесе болмайды.

4.5. Сондай-ақ ішкі талдау барысында тәртіптік жазаларды алып тастау мерзіміне, атап айтқанда Жұмыс берушінің актісі шыққан күннен бастап 1 (бір) айға шектеу енгізілгені ескеріле отырып, осы талаптың сақталуына талдау жүргізілді, оның барысында келесі бес филиалда жаза қолданылған күннен бастап бір ай өтпеген тәртіптік жазаларды алып тастаудың 21 фактісі анықталды: Түркістан облысы бойынша филиалында - 11 факт, Ақтөбе облысы бойынша филиалында - 7 факт, Атырау облысы, БҚО бойынша филиалдарында және Астана қаласында - 1 фактіден (№7 кесте).

Бұл фактілер филиалдар басшылығы тарапынан тәртіптік жазаларға жұмыскерлерге әсер ету құралы ретінде формалды қарым-қатынасты білдіреді, осылайша аталған шараларды қолданудың тиімділігін, сондай-ақ жұмыскерлердің өздерінің тәртіптік сипаттағы шараларды қолдануға деген көзқарасын төмендетеді.

Ескі және жаңа Қағидалардың 5.8.4-тармағына сәйкес, жұмыскерден бір уақытта бір ғана жаза алынып тасталуы мүмкін. Алайда, бір бұйрық шығару арқылы бір жұмыскерден бір уақытта екі жазаны алып тастау жағдайлары анықталды. 2021 ж. және 31.10.2022 ж. бойынша келесі филиалдарда осындай 19 факті анықталды: Алматы қаласы бойынша филиалында – 8 факт, Түркістан облысы бойынша филиалында – 5 факт, Ақтөбе облысы бойынша филиалында – 3 факт, Ақмола облысы бойынша филиалында – 2 факт және БҚО бойынша филиалында – 1 факт (№ 8).



Анықталған фактілер сондай-ақ тәртіптік жазаны алып тастау рәсіміне формалды қарым-қатынасты не жұмыс берушінің тиісті актілерін ресімдеу кезінде Кадрлық әкімшілендіру департаменті жұмыскерлерінің және филиалдар басшылығының ұқыпсыздығын куәландырады.

4.6. Мемлекеттік корпорацияның еңбекке ақы төлеу және сыйақы беру (ынталандыру) саласындағы ішкі нормативтік құжаттарына жүргізілген талдау 2020 жылғы 28 желтоқсандағы Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу қағидаларына (КЕАҚ Қ 01-30-18-20 (2021 жылғы 03 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді, 2022 жылғы 09 желтоқсандағы өзгерістер) сәйкес, келесі сыйақы (ынталандыру) түрлерін алуға тәртіптік жазасы бар жұмыскерлер сыйақы алуға (ынталандыруға) жатпайды:

1) Басқарманың шешімі бойынша ұлттық, мемлекеттік, кәсіптік мереке күндеріне орай берілетін біржолғы сыйақы;

2) Қазақстан Республикасы Президентінің, Қазақстан Республикасы Үкіметінің, Жалғыз акционердің тапсырмаларын, Жалғыз акционердің күтулерін, оларды іске асыруға қатысқан Мемлекеттік корпорацияның Даму стратегиясын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асырғаны үшін берілетін 5 (бес) АЕК дейінгі біржолғы сыйақы;

3) инновациялық, корпоративтік, сервистік, мәдениеттер тәуекелін, сапа менеджменті жүйесін дамытуға, сондай-ақ дүлей зілзалаларда, өрттерде көмек көрсетуге, адамдарды құтқаруға берілетін 5 (бес) АЕК дейінгі біржолғы сыйақы;

4) Басқарманың шешіміне сәйкес өзге де жағдайлар бойынша - бекітілген бюджет шегінде.

Сонымен қатар тәртіптік жазасы бар жұмыскерлерге сыйақы Мемлекеттік корпорация Басқармасының шешімі негізінде төленуі мүмкін (09.12.2022 ж.өзгерістер).

Бұл ретте тәртіптік жазасы бар жұмыскерлер қызмет нәтижелері бойынша сыйақы алады. Есептеу ҚКК (КРІ) бағалау кезінде нақты жұмыс істеген күндері жұмыскерлерді тәртіптік жазалау күндерін қоспау жолымен жүргізіледі.

Талдау нәтижелері бойынша алынбаған тәртіптік жазалар болған кезде жұмыскерлерді көтермелеу бөлігінде бұзушылықтар анықталды.

Осылайша, 2021 жылы тәртіптік жазаның қолданылу кезеңінде сыйақы (мерекелік сыйақы) алудың 142 жағдайы анықталды. Өндіріп алу болған кезде сыйлықақы төлеу жағдайларының ең көп саны Қарағанды, Алматы, Қостанай облыстары және Астана қаласы бойынша филиалдарда анықталды (9-кесте).

Сонымен бірге Ақтөбе және Қызылорда облыстарының ақпараты бойынша 2021 жылдың наурыз және желтоқсан айларында сыйлықақы сомасы бір жұмыскерге кем дегенде 63 750 теңгені құрады. Мәселен, тәртіптік жазасы бар жұмыскерлерге сыйақы түрінде төленген ақша қаражатының шамамен **сомасы 9 миллион теңгеден асады.**



Мемлекеттік корпорация жұмыскерлеріне сыйлықақылардың негізсіз төленуін талдауды жалғастыру барысында марапаттау/сыйлықақы беру туралы бұйрықтар шығарылғанға дейін немесе шығарылған күні бірнеше күн бұрын жұмыскерлерден тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алып тастауға талдау жүргізілді, бұл ретте тәртіптік жазалардың қолданылу мерзімі бір айдан аспады.

Талдау қорытындысы бойынша марапаттау/сыйлықақы беру туралы бұйрық шығарылғаннан бірнеше күн бұрын немесе шығарылған күні жұмыскерден тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастаудың 51 фактісі анықталды. Ең көп фактілер Алматы қаласы бойынша филиалында - 18 факт, Павлодар облысы бойынша филиалында - 15 факт, Атырау облысы бойынша филиалында - 6 факт анықталды (10-кесте).

Ішкі нормативтік құжаттардың талаптарын бұза отырып, тәртіптік жаза болған кезде Мемлекеттік корпорация жұмыскерлеріне сыйлықақы төлеу мұндай жұмыскерлерді мүдделік қолдау туралы тікелей куәландырады, себебі нәтижесінде жұмыскерлер қажетті негіздемелері жоқ сыйлықақы түрінде сыйақы алады. Сонымен қатар жұмыскерден сыйлықақы беру туралы бұйрық шыққаннан бірнеше күн бұрын немесе шығарылған күні жұмыскерден жазаны мерзіміне бұрын алып тастау фактілері де белгілі бір жұмыскерлерді мүдделік қолдау мүмкіндігін көрсетеді.

4.7. БАҚ-пен жұмыс департаменті мен Диджитал-маркетинг және кері байланыс департаменті ұсынған деректерге сәйкес, еңбек заңнамасы саласындағы бұзушылықтар фактісі бойынша жарияланымдар жоқ.

4.8. Кадрлық әкімшілендіру департаменті ұсынған мәліметтерге сәйкес, Мемлекеттік корпорацияның келісу комиссиялары 2020 жылғы қаңтардан 2022 жылғы қазанға дейінгі кезеңде 36 өтініш қараған. 2020 жылы – 15 өтініш, 2021 жылы – 6 өтініш және 2022 жылғы 31 қазан бойынша - 15 өтініш.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасына 2020 жылғы қаңтардан 2022 жылғы қазанға дейінгі кезеңде 10 өтініш берілген, оның ішінде: 2020 жылы – 6 өтініш, 2021 жылы – 3 өтініш, 2022 жылғы 31 қазан бойынша – 1 өтініш.

Соттар 2020 жылғы қаңтардан 2022 жылғы қазанға дейінгі кезеңде 13 талап-арызды, 2020 жылы – 5 талап-арызды, 2021 жылы – 2 талап-арызды және 2022 жылғы 31 қазан бойынша – 6 талап-арызды қараған.

Уәкілетті органдар мен келісу комиссияларының қарау нәтижелері бойынша өтініш берушінің талаптарын қанағаттандырудан 39 өтініш немесе өтініштердің жалпы санынан 66,10% бас тартылған, 10 өтініш немесе өтініштердің жалпы санынан 16,95% қанағаттандырылған, 4 өтініш ішінара қанағаттандырылған немесе өтініштердің жалпы санынан 6,78%, 1 өтініш немесе өтініштердің жалпы санынан 1,69% қараусыз қалдырылған, өтініштердің жалпы санының 1 немесе 1,69% - қарауда өтініш берушілер 2 өтінішті немесе өтініштердің жалпы санының 3,39% - кері қайтарып алған (№11 кесте).



Келісу комиссиясының шешімдерімен 9 өтініш бойынша талаптар толық қанағаттандырылған, уәкілетті орган 2 өтініш бойынша талаптарды қанағаттандырған, сот 1 өтініш бойынша талаптарды толық қанағаттандырған, 3 өтініш бойынша талаптар ішінара қанағаттандырылған, тек өтемақы төлеу бөлігінде, қалған бөлігінде жұмысқа қайта алу және тәртіптік жаза туралы бұйрықтың күшін жою туралы 2 талапқа қатысты – бас тартылған.

Комиссияның, еңбек жөніндегі уәкілетті органның және соттардың жұмыс берушілер тарапынан талаптарды қанағаттандыру немесе ішінара қанағаттандыру туралы шешімдері бойынша мынадай бұзушылықтарға жол берілген:

- ҚР ЕК 62-бабының талаптарын бұзу фактісі - еңбек кітапшаларын уақытылы бермеу;
- ҚР ЕК 92-бабының талаптарын бұзу фактісі - алименттерді заңсыз ұстап қалу 1 шешім;
- ҚР ЕК 51-бабын бұзудың 2 фактісі - шарт мерзімінің аяқталғаны туралы уақытылы хабарламау;
- ҚР ЕК 65-бабының талаптарын бұзудың 4 фактісі - тәртіптік жазаны заңсыз қолдану;
- ҚР ЕК 53-бабының талаптарын бұзудың 5 фактісі - еңбек қатынастарын заңсыз бұзу.

Жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын сақтамауының ең нақты мысалдары келісім комиссиясына еңбек шартын бұзу туралы келіспеушілікпен жүгінген жұмыскердің өтінішін қанағаттандыру фактісі болып табылады. Келісім комиссиясы өтінішті қарап, тәртіптік комиссияның Ақмола облысы бойынша филиалмен еңбек шартын бұзу туралы шешімінің күшін жойған. Жұмыскер жұмысқа қайта алынған.

Сондай-ақ басқа жұмыскер келісім комиссиясына тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтың күшін жою туралы өтінішпен жүгінген. Келісу комиссиясы өтінішті қарау нәтижелері бойынша 2022 жылғы 12 мамырда тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтың күшін жою туралы шешім қабылдаған.

Өтініш берушілерге өтініштердің 66% - дан астамынан бас тартылғаны ескеріле отырып, шешімдер нақты болып табылады, бұл жұмыс берушінің шешімдерінің негізділігін көрсетеді, бұл ретте жұмысқа қайта алу, тәртіптік жауапкершілікке заңсыз тарту туралы жоғарыда көрсетілген мысалдар сияқты өтініштерді ішінара қанағаттандыру және қанағаттандыру еңбек заңнамасы нормаларын қолдану бөлігінде тиісті бөлімшелердің басшылары мен жұмыскерлерінің жауапкершілік деңгейін арттыру қажеттілігін көрсетеді.

4.9. Құқықтық қамтамасыз ету департаменті 2020, 2021 жылдар үшін ұсынған мәліметтерге сәйкес және 2022 жылғы 31 қазан бойынша Мемлекеттік



корпорация еңбек қатынастары саласындағы 23 сот талқылауына, 22-де жауапкер ретінде және 1-де талапкер ретінде қатысушы болып табылған (12-кесте).

15 талап-арыз бойынша немесе сот талқылауларының жалпы санының 65,2% - ы талапкерлерге бас тартылды, 5 сот талқылауы бойынша немесе 21,7% талап-арыздары ішінара қанағаттандырылды, 1 сот талқылауы бойынша немесе 4,3% талап қою талаптары толық көлемде қанағаттандырылды және 2 сот талқылауы бойынша немесе 8,7% бітімгершілік (медиативтік) келісім бекітілді.

Мемлекеттік корпорация талапкер ретінде әрекет еткен сот талқылауы бойынша материалдық залалды өтеу туралы талап-арыздар толық көлемде қанағаттандырылды.

«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ Қарағанды облысы бойынша филиалының 147 907 теңге сомасында материалдық зиянды және 2020 жылғы 24 сәуірдегі сот шешімімен жұмыскерден 4 438 теңге сомасында мемлекеттік бажды өндіріп алу туралы талап-арызы, жұмыскерден материалдық зиянды өндіріп алу туралы талап-арызы толық көлемде қанағаттандырылды. Шешім 2020 жылғы 29 мамырда заңды күшіне енген.

Жұмыскерлердің ішінара қанағаттандырылған шағымдары бойынша 5 сот талқылауында келесі бұзушылықтарға жол берілген:

- ҚР ЕК 50-бабының 3-бөлімі (жұмыстан шығару күніне ҚР ЕК редакциясы) келісім бойынша жұмыскердің келісімінсіз жұмыстан шығару, ҚР ЕК 92-бабының 3-бөлімі - бұйрықтың тіркелмеуіне байланысты келісімі мен қолы болған жағдайда демалыс ұсынбау (Астана қаласындағы филиал);

- ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 75), 76) тармақшалары, 64-бабы - бекітілген міндет, бекітілген қағида болмаған жағдайда тәртіптік жаза қолдану (Қарағанды облысы бойынша филиалы);

- ҚР ЕК 30-бабы, 161-бабы - бұрынғы лауазымына қайта алынбаған 2 реттен артық мерзімді еңбек шартын жасасу (ОА);

- ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 16-бөлімі - қайталану шарттары сақталмаған және дәлелді себептер болған жағдайда, еңбек міндеттерін қайта орындамағаны немесе қайта тиісінше орындамағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату (Қостанай облысы бойынша филиал);

- ҚР ЕК 66-бабының 1-бөлімі - талапкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту мерзімі сақталмаған жағдайда, яғни ол анықталған күннен бастап бір ай өткен соң (Батыс Қазақстан облысы бойынша филиал) тәртіптік жаза қолдану.

Жұмыскердің толық қанағаттандырылған шағымы бойынша 1 сот талқылауында Қарағанды облысы бойынша филиалында жол берілген бұзушылыққа байланысты моральдық зиян өтелді.



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

Мысалы, жұмыскердің еңбек заңнамасын бұзғаны үшін талап-арызы ресми тәсілден туындайды, атап айтқанда жұмыстан шығарудың заңдылығындағы негізгі дәлелдер:

- демалыс туралы бұйрықты оның заңды күшінің жоқтығын растау ретінде тіркеудің болмауы;

- жұмыскермен келісім болмаған кезде шартты бұзу мүмкіндігі үшін сөзсіз негіздеме ретінде ҚР ЕК 50-бабының 3-тармағын (жұмыстан шығарылған күнгі ҚР ЕК редакциясы) түсіндіру.

Жұмыстан шығару рәсіміне осындай көзқарасты ескере отырып, жұмыскер өз құқықтарын қорғады және сот тәртібінде жұмыстан шығаруды заңсыз деп тапты.

Сондай-ақ тәртіптік жазаны қолдану үшін негіздеме ретінде жоспарлы коммерциялық көрсеткіштерді енгізу және орындамау мысалы бар. Жұмыскер лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамай, 2019 жылдың I жартыжылдығындағы кіріс жоспарының орындалмағаны үшін сөгіс түрінде тәртіптік жауапкершілікке тартылды. Мемлекеттік корпорацияның сөгіс түріндегі тәртіптік жазаны қолдану туралы осы бұйрығы сот тарапынан заңсыз деп танылып, күші жойылды.

Сонымен қатар Мемлекеттік корпорация коммерциялық емес ұйым болып табылатынын және мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді ұсынатынын ескере отырып, еңбек қызметінің негізгі сипаттамасы ретінде коммерциялық жоспарлы көрсеткіштерді белгілеу дұрыс емес болып табылады, бұдан басқа, бұл ішкі нормативтік құжаттармен регламенттелмеген, бұл шығарылған сот шешімімен расталады. Көрсетілген факт сыбайлас жемқорлық және алаяқтық тәуекелдерге әкеп соғуы мүмкін, себебі жұмыскердің өзіне тікелей баланысты емес, көрсетілетін қызметті алушылармен қосымша өзара іс-қимылды болжайды және тиісінше көрсетілетін қызметті алушылар қате түсіндіруі мүмкін, бұл өз кезегінде Мемлекеттік корпорацияның беделіне тәуекелдерді арттырады.

4.10. Ішкі қауіпсіздік департаменті ұсынған мәліметтерге сәйкес, 2020 және 2021 жылдың қорытындысы бойынша құқық қорғау органдарына 22 сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық фактісі, 2022 жылдың бірінші жартыжылдығында 19 факт берілді.

Жоғарыда аталған фактілерден жұмыскерлерге әртүрлі жауапкершілік шаралары қолданылды, бұл ретте ұмынылған деректерден тек екі жұмыскермен айыптау үкіміне байланысты еңбек қатынастары бұзылды. Сондай-ақ жұмыскерлердің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу фактілері бар, ал соңғыларына қатысты материалдар құқық қорғау органдарына берілді.

№ 2 МХҚБ жұмыскеріне, маманына қатысты Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің 190-бабы 2-тармағының 3-тармағында көзделген



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

алаяқтық фактісі бойынша материалдар берілген, алайда жұмыскермен еңбек шарты 11.10.2022 ж. бұйрықпен өз қалауы бойынша бұзылған. Шымкент қаласы бойынша филиалының тіркеу бөлімінің маманы бойынша осындай жағдай, материалдар Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің 190-бабының 1-бөлігінде көзделген алаяқтық фактісі бойынша құқық қорғау органдарына жіберілген болса да, онымен де еңбек шарты 07.10.2022 ж. бұйрықпен өз қалауы бойынша бұзылған.

Мұндай фактілер Мемлекеттік корпорацияның беделіне барынша теріс әсерін тигізеді, сонымен қатар жұмыскерлерді мүдделік қолдау бөлігінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерді көрсетуі мүмкін, себебі мұндай жұмыскерлер толық жауаптылықта болмайды.

4.11. Кадр қауіпсіздігін қамтамасыз етуді талдау Мемлекеттік корпорацияда кадр қауіпсіздігі шеңберінде үш іс-шара көзделген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі іс-шаралар жоспары бар екенін көрсетті, атап айтқанда:

1) жұмысқа орналасу кезінде жалған дипломдар ұсынуды болдырмау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру;

2) «Өлі жандардың» болу фактілерін де болдырмау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру;

3) жұмыскерлердің жалған уақытша жұмысқа жарамсыз парақтарын ұсынуы фактілерін болдырмау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру.

Осы іс-шаралар бойынша негізгі жауапты орындаушылар Кадрлық әкімшілендіру департаменті және Мемлекеттік корпорация филиалдарындағы оған есеп беретін Басқармалар болып табылады, іс-шаралардың орындалуын бақылау Кадрлық әкімшілендіру департаментінің директорына жүктелген.

Ішкі қауіпсіздік департаментінің (бұдан әрі - ІД) жұмыскерімен жүргізілген сұхбатқа сәйкес кадр қауіпсіздігі құзыреттілік, соттылық, лауазымға сәйкестік, жұмыс тәжірибесінің болуы және т.б. мәніне филиалдардың құрылымдық бөлімшелерінің жұмыскерлері арасында жұмысқа орналасуға үміткер туралы ақпаратты жасырын тәсілмен жинаумен шектеледі.

Жоғарыда көрсетілген процесті және жұмысқа орналасуға үміткерлерді тексеру тәртібін регламенттейтін ішкі нормативтік құжаттар жоқ, құралдар жоқ.

Қазіргі уақытта белгілі бір фактілерді анықтау (ұрлау, сұхбат алу, заңсыз әрекет жасаған, жұмыстан өз еркімен босатылған адамдарды тексеру) бөлігінде әдістемелік ұсынымдар әзірлеу бойынша жұмыс жүргізілуде. Сонымен қатар тиісті бөлімше бағдарламалық қамтылымды (деректер банкін) әзірлейді, оны ІД қалыптастырады және оған жұмысқа үміткер тұлғалар туралы қосымша мәліметтерді қамтылатын болады.

Осылайша, талдау Мемлекеттік корпорацияда кадр қауіпсіздігі жөніндегі іс-шараларды Кадрлық әкімшілендіру департаменті атқарылған жұмыс туралы растайтын құжаттарды есепке алмай және сақтамай жүзеге асыратынын көрсетті,



себебі жұмысқа орналасуға үміткерлерді тексеру процесі мен тәртібін регламенттейтін ішкі нормативтік құжаттар жоқ.

4.12. Қызмет Мемлекеттік корпорация жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу саясатын қолданысқа енгізді. Мүдделер қақтығысының болуы/болмауы туралы декларацияларды талдау нәтижелеріне сәйкес, 2022 жылғы 31 қазан бойынша 12 мүдделер қақтығысы және 1 тәуекел анықталды, ол бойынша Мемлекеттік корпорация оны қабылдау туралы шешім қабылдады.

Мүдделер қақтығысын реттеу нәтижелері:

- 2 мүдделер қақтығысы бойынша: 1 жұмыскер басқа лауазымға ауыстырылды, 1 жұмыскермен еңбек шарты бұзылды;

- 5 мүдделер қақтығысы бойынша 3 жұмыскерге функционалдық міндеттерін өзгерту туралы бұйрықтар шығарылды, 2 жұмыскер бойынша басшы тарапынан қосымша бақылау орнату арқылы жақын туыстарына қатысты шешімдер қабылдау алынып тасталды;

- 1 қақтығыс Комплаенс және тәуекелдер жөніндегі комитеттің шешімі бойынша жұмыскерге сыйақы төлеу және аудару туралы шешім қабылдау құқығын беру арқылы реттелді;

- 1 қақтығыс мониторингте;

- 1 мүдделер қақтығысы реттелмеген;

- 2 мүдделер қақтығысы бойынша реттеу туралы ақпарат ұсынылмаған.

Бұл ретте Қызмет мүдделер қақтығысын реттеу үшін орташа мерзім 14 (он төрт) жұмыс күнін белгіледі. Алайда, осы талдау жүргізілген кезде 10-нан тек 3 мүдделер қақтығысы уақытылы реттелді, 5 мүдделер қақтығысы белгіленген мерзімді бұза отырып реттелді, 2 мүдделер қақтығысы бойынша ақпарат ұсынылмады.

Мүдделер қақтығысының болуы / болмауы туралы декларацияларды талдау қорытындылары Орталық аппараттың Кадрлық әкімшілендіру департаментіне және Мемлекеттік корпорацияның филиалдарындағы бақылаудағы Басқармаларға тиісті шаралар қабылдау үшін, оның ішінде мүдделер қақтығысын реттеу, бағыныстылардың қызметіне бақылау орнату тәсілі және т.б. туралы шешім қабылдау үшін құрылымдық бөлімшелердің, филиалдардың басшыларына, Басқарма мүшелеріне және т.б. жеткізу үшін жолданады.

Мүдделер қақтығысын уақытылы реттемеу себептерін ауызша сұрау кезінде ұсынымдары бар қорытындылар мүдделер қақтығысы анықталған басшыға және қызметкерге жеткізілмегені туралы мәліметтер алынды, бұл мән-жай мүдделер қақтығысын реттеу үшін Кадрлық әкімшілендіру департаменті мен Мемлекеттік Корпорация филиалдарының жұмысын дұрыс ұйымдастырмағанын көрсетеді.

4.13. Мемлекеттік корпорацияның кадрлармен қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі



талдауда сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдердің мынадай индикаторлары анықталды:

- 1) жұмыскерлердің белгілі бір санаты бойынша лауазымдарға тағайындаудың ашықтығының болмауы;
- 2) конкурстық іріктеуді өткізбестен лауазымға тағайындау;
- 3) біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін тұлғаларды лауазымға тағайындау;
- 4) бос жұмыс орнының болуы, біліктілік талаптары, қажетті құжаттар тізбесі, іріктеудің әртүрлі кезеңдеріне жіберілген адамдар туралы ақпаратты орналастырмауы, уақытылы және / немесе толық орналастырмауы;
- 5) үміткерлер үшін тең емес жағдайлар жасау;
- 6) жұмыскерлерді тағайындау кезінде шешім қабылдайтын адамдардың мүдделер қақтығысын реттеу шараларының қамтамасыз етілмеуі;
- 7) конкурстық іріктеу жүргізбестен жұмыскерлердің лауазымдарын көтеру, өзге де лауазымдарға ауыстыру;
- 8) талдау объектісі жұмыскерлерінің жалақысы, көтермелеулері туралы ақпараттың жабықтығы;
- 9) алынбаған тәртіптік жазалар болған кезде жұмыскерлерді көтермелеу;
- 10) мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлкен үлес салмағы;
- 11) тәртіптік жазаларды тым қысқа мерзімде алып тастау;
- 12) заңнаманы бұзған немесе оған жол берген, жеке немесе заңды тұлғалардың құқықтарын бұзған немесе шектеген адамдарға тәртіптік сипаттағы шараларды қолданбау және т.б.

4.14. ҚР ЕК бұзушылықтарының анықталған фактілері «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасы Кодексінің «Мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаның не оған теңестірілген тұлғаның заңсыз материалдық сыйақы алуы» 677-бабында көзделген әкімшілік жауапкершілікке, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің «Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу» 152-бабының 1-бөлімі бойынша филиалдардың басшыларын қылмыстық жауапкершілікке тарту тәуекелін білдіреді, яғни жұмыскермен еңбек шартын заңсыз тоқтату не соттың жұмысқа қайта орналастыру туралы шешімін орындамау, сол сияқты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын азаматтың құқықтары мен заңды мүдделеріне елеулі зиян келтіруге әкеп соққан өзге де бұзу - белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан 1 жылға дейінгі мерзімге айыра отырып немесе онсыз, 160 сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартуға не 40 тәулікке дейінгі мерзімге қамаққа алуға жазаланады.

Сондай-ақ мүдделік қолдау, мүдделер қақтығысы және еңбек қызметіндегі қызметті өзге де объективті бағаламау белгілері бар бұзушылықтар



«Өкілеттіктерді теріс пайдалану» 250-бабы, «Лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалану» 361-бабы бойынша қылмыстық жауапкершілік тәуекелдерін білдіреді.

Сонымен қатар сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдердің анықталған индикаторлары жұмыскерлерді қабылдаудан бастап еңбек шартын бұзуға дейінгі персоналды басқарудың барлық сатысында аталған тәуекелдердің іске асырылуының жоғары деңгейінің дәлелі болуы мүмкін. Осылайша, тиісті қасақана кінәлі әрекеттер болған кезде персоналды басқарудың барлық кезеңдерінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық құқық бұзушылықтар жасауға мүмкіндік ашылады.

5. Қорытынды

5.1. Кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласында сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерді талдау келесіні көрсетті.

Мемлекеттік корпорация көптеген нұсқаулықтарды, қағидаларды және т. б. әзірлеу арқылы аталған саладағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық деңгейін төмендетуге бағытталған, соның негізінде Мемлекеттік корпорацияның Кадрлық әкімшілендіру департаменті мен филиалдары өздеріне қойылған міндеттерді орындайды.

Алайда, талдау барысында жұмыс істеп жүрген жұмыскерлерді жоғары лауазымға тағайындау кезінде олардың ішінен таңдау өлшемшарттары мен рәсімдерінің болмауы бөлігінде құқықтық алшақтық анықталды, нәтижесінде 3 727 жұмыскер конкурстық рәсімдерсіз жоғары тұрған лауазымға ауыстырылған. Сонымен қатар қызметінде мүдделер қақтығысы анықталған Біліктілік комиссиясының шешімдері негізінде жұмыс өтілі мен жұмыс тәжірибесі бөлігінде біліктілік талаптарына сәйкес келмеген жағдайда лауазымдарға тағайындалған 44 жұмыскер анықталды.

Сондай-ақ конкурстық рәсімдерді қолданбастан бос лауазымға қабылданған жұмыскерлердің жалпы саны 1 881 адам болып белгіленді, бұл ретте жұмыскерлерді нақты толтырылатын бос орындарға қабылдау, оның ішінде бос орындардың бар екендігі туралы хабарландырулар жариялай жүргізілген.

Бұл фактілер жұмыскерлерді біржақты бағалау кезінде не субординация сақтамау бойынша, жерлестік, алыс туыстар қағидаты бойынша не пайда алу мақсатында, оның ішінде өздері не үшінші тұлғалар үшін қаржылық немесе тек қана субъективті критерийлер бойынша қызмет бабында ілгерілету мүмкіндігінің болуымен көрінетін сыбайлас жемқорлық және алаяқтық тәуекелдердің бар екендігін куәландырады.

Осылайша, сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерін ішкі талдаудың нәтижелері жұмыскерлердің ықтимал қасақана кінәлі іс-әрекеттерін (мүдделер қақтығысы, непотизм, өзіне немесе үшінші тұлғаларға пайда табу) көрсетті. Бұл ретте, Мемлекеттік корпорацияда еңбек заңнамасының талаптарын сақтауға байланысты кадрлық шешімдер мен процестерді айтарлықтай жалпы



регламенттеу бар, олардың көмегімен сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерін жанама митигациялау жүзеге асырылады.

5.2. Сонымен қатар заңнамада көзделмеген тәртіптік сипаттағы шараларды қолдану (ауызша ескерту), тәртіптік жазаларды қолдану кезінде жекелеген жұмыскерлерге адал қарау, тәртіптік жазаның қолданылу кезеңінде сыйақы (мерекелік сыйлықақы) алудың 142 жағдайы, Мемлекеттік корпорацияға 9 миллион теңгеден астам шығын келтірілгені, тәртіптік жазаны жұмыскерлерден сыйақы/сыйлықақы беру туралы бұйрық шығарылған күннен бірнеше күн бұрын немесе шығарылған күні алып тастаудың 51 фактісі, тәртіптік жаза қолданылған күннен бастап бір ай өтпеген мерзімде тәртіптік жазаны алып тастаудың 21 фактісі бар, сондай-ақ жалпы мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлкен үлес салмағы бар.

Сонымен бірге сыбайлас жемқорлық, алаяқтық, ұрлық және т. б. фактілері бойынша құқық қорғау органдарының қарауына берілген жұмыскерлерге қатысты материалдар болған кезде жұмыскерлерді олардың бастамасы бойынша жұмыстан шығару фактілері де бар.

Бұл фактілер де белгілі бір жұмыскерлерді мүдделік қолдау туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді, себебі нәтижесінде мұндай жұмыскерлер сыйақы түрінде заңсыз сыйақы алады, сондай-ақ қысқа мерзімде мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалар жұмыскерге еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзғаны үшін ықпал ету шаралары ретінде жазаларды қолдану институтының өзін құнсыздандырады, нәтижесінде жалпы осы шараларды қолдану тиімділігі төмендетіледі.

Жоғарыда айтылғандар Мемлекеттік корпорацияда персоналды басқару жүйесінде этика қағидаттарын қолдану бойынша жұмыс жүргізілмейтінін не оған тиісті көңіл бөлінбейтінін көрсетеді. Сонымен қатар этикалық бақылау, әлемдік тәжірибе көрсеткендей, сыбайлас жемқорлықтың, алаяқтықтың алдын алудың және мүдделер қақтығысының алдын алудың тиімді құралы болып табылады. Жиналған материалдарды талдау еңбек заңнамасының сақталуын қамтамасыз ететін Мемлекеттік корпорация құрылымдық бөлімшелері (бұдан әрі – ҚБ) мен филиалдарын сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың алдын алу, оған қарсы іс-қимыл процестеріне, аталған ҚБ сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық құндылығын түсінуі, оның ішінде кадр саясатын іске асыруға және ҚБ-ның нақты міндеттер бойынша кросс-функционалдық өзара іс-қимылында синергетикалық әсерге қол жеткізуге (олардың қызметінің жоғары тиімділігі) және Мемлекеттік корпорация миссиясын іске асыруға белсенді тарту қажеттігін көрсетеді.

Тиісінше, егер құқықтары бұзылған жұмыскерлер комплаенс бақылау тұрғысынан сыни әрекет еткен болса, сондай-ақ Мемлекеттік корпорацияның Орталық аппаратының Кадрлық әкімшілендіру департаменті мен филиалдарындағы бақылаудағы Басқармалар жұмыскерлерді қабылдаудан бастап жұмыстан босатуға дейінгі барлық қызметін сүйемелдейтінін ескере отырып,



анықталған бұзушылықтардың алдын алуға немесе митигациялауға болады.

5.3. Талдау барысында Мемлекеттік корпорация филиалдарының басшы жұмыскерлерінің еңбек заңнамасы туралы хабардарлығының төмен екені көрінеді, бұл кадрлық шешімді (жанжал, түсінбеушілік, сенімгерлік қатынастар) дұрыс қабылдамай, аталған заңнама нормаларының бұзылуына әкеледі, содан кейін қабылданған шешімді заңнаманың белгіленген талаптарына «сәйкестендіру» жүргізіледі, бұл талдау көрсеткендей, көп жағдайда мүмкін емес болып табылады. Мұндай формальды тәсіл кадрлық механизмдердің және олардың құндылықтарының төмен тиімділігіне әкеледі, әсіресе тәртіптік жазаларды қолдану/алып тастау саласында, соның ішінде кейіннен соттардың шешімдері негізінде заңсыз деп танылған жұмыстан шығаруда ерекшеленеді.

Тиісінше, бақылау экономикалық қауіпсіздік тұрғысынан да қажет, себебі Мемлекеттік корпорацияның кадрлық қауіпсіздік жүйесі тұжырымдамасының жоқтығы туралы айтуға болады.

6. Анықталған тәуекелдер

6.1. Сыйақы немесе артықшылық алу үшін жұмыскерді немесе лауазымды тұлғаны қызметке тағайындау тәуекелі.

Тәуекел факторлары:

- 1) жұмыскерлердің белгілі бір санаты бойынша лауазымдарға тағайындаудың ашықтығының болмауы;
- 2) конкурстық іріктеуді өткізбестен лауазымға тағайындау.

6.2. Белгіленген қағидаларды, рәсімдерді айналып өтіп немесе біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін жұмыскерді немесе лауазымды тұлғаны тағайындау тәуекелі.

Тәуекел факторлары:

- 1) Нақты толтырылатын бос жұмыс орындарының болуы, біліктілік талаптары, іріктеудің әртүрлі кезеңдеріне жіберілген адамдар туралы ақпаратты орналастырмау, уақытылы және/немесе толық орналастырмау;
- 2) үміткерлер үшін тең емес жағдайлар жасау;
- 3) жұмыскерлерді конкурстық іріктеу жүргізбестен лауазымына көтеру, өзге де лауазымдарға ауыстыру.

6.3. Мүдделер қақтығысын уақытылы реттеу бойынша лауазымдық міндеттерді тиісінше орындамау тәуекелі.

Тәуекел факторлары:

- 1) жұмыскерлерді тағайындау кезінде шешім қабылдайтын адамдардың мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қамтамасыз етпеуі;
- 2) лауазымды адамдар мен жауапты жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын реттемеуге мүдделілігі.



6.4. Жұмыскерлерді тағайындау/алу, сондай-ақ сыйлықақы беру кезінде лауазымдық міндеттерін асыра пайдалану қаупі.

Тәуекел факторлары:

- 1) алынбаған тәртіптік жазалар болған кезде де жұмыскерлерді көтермелеу;
- 2) мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалардың үлкен үлес салмағы;
- 3) тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алып тастау;
- 4) заңнаманы және/немесе ішкі нормативтік құжаттарды бұзған немесе оған жол берген адамдарға тәртіптік сипаттағы шараларды қолданбау.

6.5. Заңсыз жұмыстан шығару және тәртіптік жаза шараларын қолдану, төлемдерді дұрыс есептемеу тәуекелі.

Тәуекел факторлары:

- 1) филиалдардағы лауазымды адамдар мен басшы құрамның құзыретсіздігі;
- 2) Мемлекеттік корпорация жұмыскерлері арасындағы жеке жағымсыз қарым-қатынастар.

6.6. Кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы алаяқтық пен сыбайлас жемқорлық тәуекелі.

Тәуекел факторлары:

- 1) жұмыскерлер мен лауазымды адамдардың жалақысының және өмір сүру деңгейінің төмендігі, бұл оларды сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға немесе заңсыз сыйақы алуға мәжбүр етеді;
- 2) төмен моральдық деңгей және Мемлекеттік корпорацияның құндылықтары мен мақсаттарына бейілділіктің болмауы;
- 3) ішкі нормативтік құжаттардың реттелмеуі;
- 4) жазасыздық және өзінің қамқоршыларына деген сенімділік;
- 5) филиал жұмыскерлері арасында оларға жазасыз қалуға мүмкіндік беретін жан-жақты кепіл.

7. Талдамалық анықтаманы жіберу

«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ Басқарма төрағасына.

Анықтаманы «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ сайтында орналастыру.

2020 ж., 2021 ж. және 31.10.2022 ж. аралығы кезеңінде жұмыстан босатылған және қабылданған жұмыскерлердің саны

№ р/р	Мемлекеттік корпорацияның Орталық аппараты / филиалдары	2020 жыл				2021 жыл				31.10.2022 жылға жағдай бойынша			
		Жұмыстан босаи-дар саны	%	Жұмысқа қабыл-дар саны	%	Жұмыстан босаи-дар саны	%	Жұмысқа қабыл-дар саны	%	Жұмыстан босат-дар саны	%	Қабыл- дар саны	%
1	БҚО филиалы	132	17,5%	122	16,1%	184	24,5%	164	21,9%	110	15,0%	111	15,1%
2	Орталық филиал	25	15,0%	0	0,0%	22	14,4%	1	0,7%	30	17,3%	7	4,0%
3	Қарағанды филиалы	216	15,3%	257	18,2%	305	21,9%	260	18,7%	269	24,0%	251	22,4%
4	Алматы қаласы филиалы	216	12,6%	217	12,6%	389	23,9%	291	17,9%	226	13,9%	172	10,6%
5	ШҚО филиалы	175	11,1%	221	14,0%	220	14,5%	259	17,1%	167	20,8%	146	18,2%
6	Орталық аппарат	38	10,6%	8	2,2%	72	19,6%	46	12,5%	100	28,6%	66	18,9%
7	Павлодар облысы филиалы	97	10,9%	120	13,5%	138	16,3%	168	19,9%	175	22,5%	103	13,3%
8	Жамбыл облысы филиалы	120	10,2%	123	10,5%	161	13,9%	130	11,2%	151	12,7%	171	14,4%
9	Астана қаласы филиалы	112	9,5%	152	12,9%	253	22,5%	254	22,6%	221	18,9%	318	27,2%
10	Қостанай облысы филиалы	104	9,0%	108	9,4%	161	14,6%	172	15,6%	149	14,0%	137	12,8%
11	СҚО филиалы	76	9,0%	74	8,8%	113	13,3%	146	17,2%	95	11,6%	98	12,0%
12	Алматы облысы филиалы	151	8,5%	275	15,4%	174	9,9%	287	16,4%	149	14,8%	194	19,2%
13	Атырау облысы филиалы	57	8,1%	100	14,3%	85	12,2%	120	17,2%	52	7,8%	63	9,4%
14	Түркістан облысы филиалы	103	7,4%	141	10,2%	109	7,9%	206	15,0%	78	5,7%	96	7,1%
15	Шымкент қаласы филиалы	59	6,2%	74	7,8%	79	8,3%	94	9,9%	47	4,8%	48	4,9%
16	Ақмола облысы филиалы	70	6,0%	105	9,0%	132	11,6%	160	14,1%	73	6,6%	85	7,7%
17	Ақтөбе облысы филиалы	55	6,0%	83	9,1%	112	12,8%	90	10,3%	97	11,9%	48	5,9%
18	АТЗжКІЖД	10	5,0%	9	4,5%	14	7,3%	8	4,2%	13	7,0%	11	5,9%
19	Маңғыстау облысы филиалы	27	4,2%	77	12,0%	69	11,1%	94	15,1%	39	6,1%	38	6,0%
20	Қызылорда облысы филиалы	16	1,8%	22	2,4%	43	4,3%	132	13,4%	39	4,0%	34	3,5%
21	Ұлытау облысы филиалы									21	8,6%	76	31,1%
22	Абай облысы филиалы									25	3,3%	85	11,1%
23	Жетісу облысы филиалы									23	3,2%	18	2,5%
БАРЛЫҒЫ		1 859	9,4%	2 288	11,5%	2 835	14,5%	3 082	15,8%	2 349	12,2%	2 376	12,3%

Филиалдар бойынша 2020-31.10.2022 ж. аралығы кезеңінде ауыстырылған жұмыскерлер саны

Мемлекеттік корпорацияның Орталық аппараты / филиалдары	2020 жыл			2021 жыл			2022 (31.10.2022 ж. жағдай бойынша)		
	Жоғары тұрған лауазымға ауыстырыл- ғандар саны	конкурстық іріктеусіз	%	жоғары лауазымға ауыстырыл- ғандар саны	конкурстық іріктеусіз	%	жоғары лауазымға ауыстырыл- ғандар саны	конкурстық іріктеусіз	%
ШҚО филиалы	122	122	100,0%	195	191	97,9%	103	101	98,1%
Алматы қаласы филиалы	114	114	100,0%	195	195	100,0%	142	142	100,0%
Алматы облысы филиалы	90	90	100,0%	221	221	100,0%	158	158	100,0%
Ақмола облысы филиалы	87	87	100,0%	206	206	100,0%	124	124	100,0%
Орталық аппарат	76	76	100,0%	139	139	100,0%	106	106	100,0%
БҚО филиалы	66	66	100,0%	144	144	100,0%	79	79	100,0%
Түркістан облысы филиалы	66	66	100,0%	155	155	100,0%	85	85	100,0%
Жамбыл облысы филиалы	65	65	100,0%	117	117	100,0%	66	65	98,5%
Павлодар облысы филиалы	56	56	100,0%	115	115	100,0%	59	59	100,0%
СҚО филиалы	41	41	100,0%	179	179	100,0%	98	98	100,0%
Орталық филиал	27	27	100,0%	27	27	100,0%	7	7	100,0%
АТЗжКЖД	12	8	66,7%	12	8	66,7%	22	14	63,6%
Қарағанды облысы филиалы	121	0	0,0%	193	0	0,0%	109	0	0,0%
Ақтөбе облысы филиалы	73	0	0,0%	121	0	0,0%	84	0	0,0%
Қостанай облысы филиалы	64	0	0,0%	181	0	0,0%	112	0	0,0%
Қызылорда облысы филиалы	47	0	0,0%	163	0	0,0%	56	0	0,0%
Маңғыстау облысы филиалы	38	0	0,0%	111	0	0,0%	52	0	0,0%
Атырау облысы филиалы	29	0	0,0%	87	0	0,0%	49	0	0,0%
Астана қаласы филиалы	12	0	0,0%	17	0	0,0%	25	0	0,0%
Шымкент қаласы филиалы	5	0	0,0%	9	0	0,0%	6	0	0,0%
Ұлытау облысы филиалы							13	0	0,0%
Абай облысы филиалы							128	128	100,0%
Жетісу облысы филиалы							111	46	41,4%
БАРЛЫҒЫ	1 211	818	67,5%	2 587	1697	65,6%	1 794	1212	67,6%

№ р/р	Мемлекеттік корпорацияның Орталық аппараты / филиалдары	2020 жыл			2021 жыл			31.10.2022 ж бойынша		
		Қабыл- дар саны	Конкурс арқылы	% конкурс- сыз	Қабылдан- ғандар саны	Конкурс арқылы	% конкур- сыз	Қабылдан- ғандар саны	Конкурс арқылы	% конкурссыз
1	Алматы облысы филиалы	275	27	90,2%	287	32	88,9%	194	87	55,2%
2	Қарағанды облысы филиалы	257	60	76,7%	260	252	3,1%	251	155	38,2%
3	ШҚО филиалы	221	14	93,7%	259	43	83,4%	146	26	82,2%
4	Алматы қаласы филиалы	217	32	85,3%	291	34	88,3%	172	55	68,0%
5	Астана қаласы филиалы	152	102	32,9%	254	199	21,7%	318	201	36,8%
6	Түркістан облысы филиалы	141	87	38,3%	206	118	42,7%	96	54	43,8%
7	Жамбыл облысы филиалы	123	47	61,8%	130	80	38,5%	171	110	35,7%
8	БҚО филиалы	122	75	38,5%	164	109	33,5%	111	39	64,9%
9	Павлодар облысы филиалы	120	80	33,3%	168	115	31,5%	103	64	37,9%
10	Қостанай облысы филиалы	108	70	35,2%	172	115	33,1%	137	103	24,8%
11	Ақмола облысы филиалы	105	6	94,3%	160	128	20,0%	85	13	84,7%
12	Атырау облысы филиалы	100	49	51,0%	120	75	37,5%	63	26	58,7%
13	Ақтөбе облысы филиалы	83	81	2,4%	90	89	1,1%	48	48	0,0%
14	Маңғыстау облысы филиалы	77	5	93,5%	94	25	73,4%	38	12	68,4%
15	СҚО филиалы	74	44	40,5%	146	102	30,1%	98	73	25,5%
16	Шымкент қаласы филиалы	74	5	93,2%	94	0	100,0%	48	11	77,1%
17	Қызылорда облысы филиалы	22	3	86,4%	132	0	100,0%	34	5	85,3%
18	АТЗжКІЖД	9	9	0,0%	8	8	0,0%	11	11	0,0%
19	Орталық аппарат	8	1	87,5%	46	12	73,9%	66	25	62,1%
20	Орталық филиал	0	0	0,0%	1	1	0,0%	7	0	100,0%
21	Абай облысы филиалы							85	85	0,0%
22	Ұлытау облысы филиалы							76	22	71,1%
23	Жетісу облысы филиалы							18	18	0,0%
БАРЛЫҒЫ		2288	797	65,2%	3082	1537	50,1%	2376	1243	47,7%

2021-2022 ж. аралығындағы бос орындар мен жарияланған бос орындар саны

№ р/р	Мемлекеттік корпорацияның орталық аппараты / филиалдар	2021 жыл				2022 жыл			
		Штаттық бос жұмыс орындарын ың саны	Штаттан тыс бос жұмыс орындарын ың саны	Бос жұмыс орындары ның жалпы саны	Жариялан ған бос жұмыс орындары ның саны	Штаттық бос жұмыс орындарын ың саны	Штаттан тыс бос жұмыс орындарын ың саны	Бос жұмыс орындары ның жалпы саны	Жарияланғ ан бос жұмыс орындарын ың саны
1	Астана қаласы Филиал / орталық филиал / орталық аппарат	204	38	242	73	181	34	215	289
2	Қарағанды облысы филиалы	184	16	200	248	180	14	194	276
3	Қостанай облысы филиалы	158	4	162	21	179	11	190	107
4	Алматы облысы филиалы	153	46	199	80	101	18	119	236
5	ШҚО филиалы	149	8	157	32	96	9	105	100
6	Ақмола облысы филиалы	140	9	149	23	177	6	183	26
7	Жамбыл облысы филиалы	116	26	142	11	91	20	111	92
8	Павлодар облысы филиалы	102	9	111	185	161	17	178	417
9	Алматы қаласы филиалы	101	100	201	43	154	14	168	54
10	СҚО филиалы	90	6	96	26	112	8	120	69
11	Түркістан облысы филиалы	74	26	100	11	91	28	119	74
12	Ақтөбе облысы филиалы	73	36	109	74	135	27	162	85
13	Қызылорда облысы филиалы	67	11	78	4	74	10	84	30
14	Шымкент қаласы филиалы	62	12	74	2	51	11	62	26
15	Атырау облысы филиалы	60	28	88	17	88	30	118	43
16	БҚО филиалы	58	22	80	142	88	24	112	115
17	Маңғыстау облысы филиалы	44	13	57	11	42	7	49	37
18	АТЗжКІЖД	18	6	24	8	23	7	30	16
19	Жетісу облысы филиалы			0		67	2	69	39
20	Ұлытау облысы филиалы			0		29	2	31	32
21	Абад облысы филиалы			0		54	0	54	10
	БАРЛЫҒЫ	1 853	416	2 269	1011	2 174	298	2 472	2 173

№ р/р	Құрылымдық бөлімше / филиал	2019	2021	2022	Қорытынды
1	Алматы қаласы бойынша филиалы	1			
	біліктілік талаптарына сәйкес келмеуі	1			1
2	Шымкент қаласы бойынша филиалы	3	3	1	
	тәртіптік комиссияның жекелеген қызметкерлерге адалдығы	1			1
	уәкілетті емес тұлғаның қызметкерге ұсыным Жолдауы			1	1
	жұмыстан шығару кезіндегі тең емес жағдайлар	1			1
	біліктілік талаптарына сәйкес келмеуі		1		1
	қызметкерді ішкі ауыстыру кезінде негіздеменің болмауы		1		1
	қызметкерлерді тағайындау және ауыстыру кезінде негіздемелердің болмауы	1			1
	жұмысқа қабылдау кезінде жалған құжаттарды ұсыну		2		2
Жалпы қорытынды		4	4	1	9

6-кесте
Қолданылған және мерзімінен бұрын алынған тәртіптік жазалар бойынша мәліметтер

№ р/р	Мемлекеттік корпорацияның Орталық аппараты / филиалдары	2021 жыл			2022 жыл (31.10.2022 ж. бойынша)		
		Тәртіптік жазалар	Мерзімінен бұрын алынып тасталды	%	Тәртіптік жазалар	Мерзімінен бұрын алынғандар	%
1	Шымкент қ.	560	124	21,1%	278	57	20,3%
2	Алматы қ.	479	375	78,3%	239	43	17,2%
3	Алматы облысы	312	76	24,3%	231	8	3,5%
4	Қарағанды облысы	236	122	48,6%	154	42	25,9%
5	Түркістан облысы	226	180	79,6%	223	128	57,4%
6	Маңғыстау облысы	186	147	79,0%	57	0	0,0%
7	Қызылорда облысы	184	132	71,7%	129	6	4,7%
8	Жамбыл облысы	182	159	87,4%	162	24	14,6%
9	Ақтөбе облысы	172	129	75,0%	105	49	40,2%
10	Астана қ.	144	125	86,8%	87	16	18,4%
11	Қостанай облысы	138	69	50,0%	127	53	40,8%
12	ШҚО	137	87	63,5%	127	37	28,9%
13	Атырау облысы	135	125	92,6%	88	37	41,1%
14	БҚО	124	53	42,7%	98	25	25,3%
15	Ақмола облысы	119	70	58,8%	110	3	2,7%
16	Павлодар облысы	107	72	67,3%	97	28	26,4%
17	СҚО	40	38	95,0%	58	22	37,3%
18	Орталық аппарат	20	13	65,0%	9	1	11,1%
19	АТЗжКІЖД	5	4	80,0%	3	1	33,3%
20	Орталық филиал	1	1	100,0%	0	0	0,0%
21	Атырау облысы				9	0	0,0%
22	Жетісу облысы				54	0	0,0%
23	Абай облысы				5	0	0,0%
Барлығы		3 507	2 101	59,1%	2 450	580	23,1%



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

7-кесте

2022 жылы тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алып тастау кезіндегі бұзушылықтар

№ р/р	Филиал / тәртіптік жаза үшін негіздер	10 күннен 15 күнге дейін	16 күннен 20 күнге дейін	21 күннен 25 күнге дейін	26 күннен 28 күнге дейін	Жалпы қорытынды
1	Ақтөбе облысы бойынша филиалы		2	4	1	7
	Іскерлік этика кодексін бұзу			1		1
	лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау		2	3	1	6
2	Атырау облысы бойынша филиалы				1	1
	лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау				1	1
3	Астана қаласы бойынша филиалы				1	1
	лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау				1	1
4	Батыс Қазақстан облысы бойынша филиалы			1		1
	Мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы бұзушылық			1		1
5	Түркістан облысы бойынша филиалы	5	1	4	1	11
	шаруашылық қызмет саласындағы бұзушылық	1				1
	лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау	4	1	4	1	10
Жалпы қорытынды		5	3	9	4	21

8-кесте

Бір бұйрықпен екі тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау

№ р/р	Орталық аппарат / филиалдар	2021	2022	Жалпы қорытынды
1	Алматы қаласы бойынша филиалы	8		8
2	Түркістан облысы бойынша филиалы		5	5
3	Ақтөбе облысы бойынша филиалы	3		3
4	Ақмола облысы бойынша филиалы	2		2
5	Батыс Қазақстан облысы бойынша филиалы		1	1
Жалпы қорытынды		13	6	19

9-кесте

Алынбаған тәртіптік жазалар болған кезде қызметкерлерді ынталандыру

№ р/р	Орталық аппарат / филиалдар	Істер саны	Наурыз 2021	желтоқсан 2021
1	Қарағанды облысы бойынша филиалы	39	2	37
2	Алматы облысы бойынша филиалы	28	0	28
3	Астана қаласы бойынша филиалы	18	18	0
4	Қостанай облысы бойынша филиалы	18	0	18
5	Ақмола облысы бойынша филиалы	11	1	10
6	Шымкент қаласы бойынша филиалы	6	1	5



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

7	Қызылорда облысы бойынша филиалы	5	0	5
8	Алматы қаласы бойынша филиалы	4	0	4
9	Ақтөбе облысы бойынша филиалы	3	0	3
10	ШҚО бойынша филиалы	3	1	2
11	Орталық аппарат	3	0	3
12	Атырау облысы бойынша филиалы	2	2	0
13	Павлодар облысы бойынша филиалы	1	0	1
14	Орталық филиал	1	1	0
Жалпы қорытынды		142	26	116

10-кесте

Мерекелік сыйлықақы төленетін күннен бірнеше күн бұрын немес сол төленген күні тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау

№ р/р	Орталық аппарат/филиалдар	Жағдайлар саны	Наурыз 2021	желтоқсан 2021
1	Алматы қаласы филиалы	18	0	18
2	Павлодар облысы филиалы	15	8	7
3	Атырау облысы филиалы	6	6	0
4	Ақмола облысы филиалы	2	2	0
5	Шымкент қаласы филиалы	2	2	0
6	Жамбыл облысы филиалы	2	2	0
7	БҚО филиалы	2	2	0
8	СҚО филиалы	2	2	0
9	Қостанай облысы филиалы	1	1	0
10	Маңғыстау облысы филиалы	1	0	1
Жалпы қорытынды		51	25	26

11-кесте

Өтініштерді қарау нәтижелері

№ р/р	Қарау органы / қабылданған шешім	2020 жыл	2021 жыл	31.10.2022 жылға
1	Еңбек инспекциясы	6	3	1
	Тәртіптік жазаны қолдану тәртібін бұзу ішінара қанағаттандырылды		1	
	Жалақыны төлемеу қанағаттандырылды	1		
	Расталмаған	4	2	1
	бас тартылды	4	2	1
	Еңбек кітапшаларын уақтылы бермеу ішінара қанағаттандырылды	1		
2	Келісім комиссиясы	14	6	15
	Жалақыны төлемеу қанағаттандырылды		1	
	Расталмаған	12	3	11



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

	келмеуіне байланысты қараусыз қалдыру			1
	бас тартылды	12	3	8
	өтініш беруші кері қайтарып алды			2
	Тәртіптік жазаны заңсыз қолдану			2
	қанағаттандырылды			2
	Еңбек шартын заңсыз бұзу	2	2	2
	қанағаттандырылды	2	2	2
3	Сот	4	2	6
	Жалақыны төлемеу			1
	ішінара қанағаттану			1
	Расталмаған	2	1	5
	қарауда			2
	бас тартылды	2	1	3
	Еңбек шартын заңсыз бұзу	1	1	
	ішінара қанағаттандырылды	1	1	
	Еңбек шартында көзделген төлемдерді дұрыс есептемеу	1		
	ішінара қанағаттандырылды	1		
	Жалпы қорытынды	24	11	22

12-кесте

2020-2022 жылдардағы сот талқылауларының нәтижелері

№р/р	Құрылымдық бөлімше немесе Филиал/даудың мәні	бас тартылғаны	қанағаттандырылғаны	ішінара қанағаттандырылғаны	Медиа-тивтік келісім	Жалпы қорытынды
1	Ақмола облысы	2				2
	қызметкерді ауыстыру (ауыстыру)	2				2
2	Алматы облысы	1				1
	жұмыстан шығару	1				1
3	Алматы қ.				1	1
	еңбек шартының мерзімі				1	1
4	Астана қ.			1		1
	жұмыстан шығару			1		1
5	Шымкент қ.	1				1
	жұмыстан шығару	1				1
6	Қарағанды облысы		1	1		2
	еңбек шарты бойынша төлемдер		1			1
	жұмыстан шығару			1		1
7	Қостанай облысы	1				1
	еңбек шарты бойынша төлемдер	1				1
8	Түркістан облысы				1	1
	жұмыстан шығару				1	1
9	ОА	1				1
	еңбек шартының мерзімі	1				1
	2020 жылдың жиыны	6	1	2	2	11
10	Ақмола облысы	2				2



«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы» КЕ АҚ кадрлық қамтамасыз ету және персоналды басқару саласындағы сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық тәуекелдерге ішкі талдау жүргізу туралы

ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА

	жұмыскерді ауыстыру (ауыстыру)	2				2
11	Астана қ.	1				1
	жұмыстан шығару	1				1
12	Қостанай облысы			1		1
	жұмыстан шығару			1		1
13	Павлодар облысы	2				2
	еңбек шарты бойынша төлемдер	1				1
	тәртіптік жаза	1				1
14	ОА			1		1
	жұмыстан шығару			1		1
	2021 жылдың жиыны	5		2		7
15	Ақтөбе облысы	1				1
	еңбек шарты бойынша төлемдер	1				1
16	Алматы қ.	1				1
	еңбек шартының мерзімі	1				1
17	Астана қ.	1				1
	жұмыстан шығару	1				1
18	Батыс Қазақстан облысы			1		1
	тәртіптік жаза / жұмыстан шығару			1		1
19	Қостанай облысы	1				1
	қысқарту	1				1
	2022 жылғы жиыны	4		1		5
	Жалпы қорытынды	15	1	5	2	23