



АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

о проведении внутреннего
анализа коррупционных и
мошеннических рисков
в сфере кадрового обеспечения и
управления персоналом НАО
«Государственная корпорация
«Правительство для граждан»

г. Астана 2023 г.



Содержание

1.	Основание проведения анализа	3
2.	Цель и объем проведения анализа	3
3.	Описательная часть	3
4.	Информационно-аналитическая часть	8
5.	Заключение	23
6.	Выявленные риски	25
7.	Рассылка аналитической справки	26
8.	Таблица №1. <i>Количество уволенных и принятых работников в 2020 г., 2021 г. и до 31.10.2022 г.</i>	27
9.	Таблица №2. <i>Количество переведенных работников по филиалам за 2020-31.10.2022 гг.</i>	28
10.	Таблица №3. <i>Прием на работу за 2020-31.10.2022 гг.</i>	29
11.	Таблица №4. <i>Количество вакансий и опубликованных вакансий на 2021-2022 гг.</i>	30
12.	Таблица №5. <i>Нарушения по результатам аудита</i>	31
13.	Таблица №6. <i>Сведения по наложенным и досрочно снятым дисциплинарным взысканиям</i>	31
14.	Таблица №7. <i>Нарушения при досрочном снятии дисциплинарных взысканий в 2022 г.</i>	32
15.	Таблица №8. <i>Досрочное снятие двух дисциплинарных взысканий одним приказом</i>	34
16.	Таблица №9. <i>Поощрение работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий</i>	34
17.	Таблица №10. <i>Досрочное снятие дисциплинарных взысканий за несколько дней или в день выплаты праздничной премии</i>	33
18.	Таблица №11. <i>Результаты рассмотрения заявлений</i>	33
19.	Таблица №12. <i>Результаты судебных разбирательств за 2020-2022 гг.</i>	34



1. Основание проведения анализа

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом в соответствии с приказом Председателя Правления некоммерческого акционерного общества «Государственная корпорация «Правительство для граждан» (далее – Госкорпорация) Абдильдина С.Т. от 06.12.2022 г. № 673 н/к.

2. Цель и объем проведения анализа

2.1. Целью проведения анализа является выявление коррупционных и мошеннических рисков в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом для разработки своевременных превентивных мер, а также мер, направленных на митигацию вышеуказанных рисков и минимизацию величины вероятного вреда от их реализации.

2.2. Анализ коррупционных и мошеннических рисков, затрагивающих деятельность структурных подразделений Госкорпорации в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом, проводится за период с 01.01.2020 г. по 30.06.2022 г. рабочей группой в составе:

1. Алимбаева А.Б., руководителя Службы комплаенс контроля – руководитель рабочей группы;

2. Ешмаганбетова Т.С., аналитика Департамента внутренней безопасности – член рабочей группы;

3. Джурагатовой М.М., менеджера Департамента кадрового администрирования – член рабочей группы;

4. Кабиевой Ж.О., главного менеджера Департамента правового обеспечения – член рабочей группы;

5. Медеубаева Ж.Ж., главного менеджера по комплаенс контролям Службы комплаенс контроля – член рабочей группы;

6. Рахымжановой А.А., комплаенс аналитика Службы комплаенс контроля – член рабочей группы.

2.3. Анализ проведен в срок с 22.11.2022 г. по 15.12.2022 г., сбор и подготовка информации членам рабочей группы осуществлена комплаенс аналитиком Службы комплаенс контроля Рахымжановой А.А.

2.4. Проверкой охвачена деятельность Департамента кадрового администрирования Центрального аппарата и подконтрольных Управлений в филиалах Госкорпорации, основной задачей которых является управление процессом формирования и обеспечения кадрового персонала.

3. Описательная часть

3.1. Настоящий анализ проведен на основании информации, полученной от структурных подразделений в ходе сбора и обобщения сведений, по следующим направлениям:



- 1) правовые акты и внутренние нормативные документы, регулирующие деятельность в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом Госкорпорации;
- 2) результаты проверок, ранее проведенных государственными органами, в том числе по обращениям физических и юридических лиц;
- 3) результаты аудиторских проверок Службы внутреннего аудита Госкорпорации;
- 4) сведения о наложенных дисциплинарных взысканиях и полученных праздничных премиях работниками Госкорпорации;
- 5) публикации в средствах массовой информации и социальных сетях негативных сведений о Госкорпорации в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом;
- 6) обращения по фактам нарушения трудового законодательства;
- 7) проверки уполномоченных государственных органов;
- 8) интервью работников;
- 9) решения судебных органов.

3.2. В трудовых отношениях коррупция и мошенничество отличается повышенной степенью латентности, ее весьма трудно обнаружить и пресечь. В этой связи предметом анализа коррупционных рисков являются внутренние нормативные документы и статистические данные по кадровым решениям.

3.3. В ходе анализа следующих внутренних нормативных документов Госкорпорации, несоответствия не выявлены:

1) Правила представления к награждению работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» государственными наградами Республики Казахстан, ведомственными наградами Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан ПР НАО 01-12-66-21, обновлены и введены в действие с 15.12.2021 г.;

2) Правила исчисления стажа работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан», дающего право на установление должностного оклада ПР НАО 01-12-24-18, обновлены и введены в действие с 21.05.2018 г.;

3) Правила трудового распорядка работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-09-20, обновлены и введены в действие от 13.01.2021 г.;

4) Положение о Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров аппарата Правления Госкорпорации, обновлено и введено в действие с 31.05.2021 г.;

5) Приказ Председателя Правления Общества «Об утверждении перечня должностей работников Общества, назначаемых и освобождаемых от должности Председателем Правления Общества» № 627 н/к от 31.10.2022 г.;



б) Правила разработки структуры НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-11-18, обновлены и введены в действие с 24.02.2022 г.;

7) Должностные инструкции работников ДКА;

8) Приказ «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к должностям работников Госкорпорации от 28.12.2019 г.

3.4. Внутренние нормативные документы Госкорпорации, по которым выявлены несоответствия:

1) Положение о Департаменте кадровой работы № 01-15-22/1025 от 28.06.2021 г.

В плановых показателях Департамента кадровой работы указана реализация и обеспечение контроля за нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними нормативными документами, используемыми в деятельности структурных подразделений.

Вместе с тем как показывает анализ, не были внесены дополнения в коллективный договор изменений, произошедших в 2020-2022 гг. в трудовом законодательстве, в том числе связанных с внедрением электронного документооборота, что означает невыполнение контроля в части изменений в нормативных правовых актах Республики Казахстан.

2) Корпоративная кадровая политика ПР НАО 01-12-01-18, обновлена и введена в действие с 28.12.2020 г., несоответствия не выявлены.

Вместе с тем, имеются следующие замечания:

- Корпоративная кадровая политика представляет собой только отчет о текущем состоянии и стратегии ее возможного будущего развития. Установленные в ней «шаги» согласно информации предоставленной Департаментом кадрового администрирования исполнены не в полной мере, при этом дополнительно предоставлена информация о дальнейшем полном пересмотре редакции Корпоративной кадровой политики;

- не соотнесены между собой корпоративные ценности, установленные п.1.2. Кадровой политики с основополагающими корпоративными ценностями, предусмотренными п.5.1.3 Кодекса деловой этики работников Госкорпорации.

3) Правила занятия вакантной должности НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-07-22 введены в действие с 14.07.2022 г., выявлены следующие несоответствия:

- п. 5.7.2. не соответствует нормам п. 3 ст.32 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) в части отсутствия пункта необходимости предоставления справки о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления при трудоустройстве в субъекты квазигосударственного сектора;

- п. 5.8.4. вышеуказанных Правил определяет, что при положительном прохождении тестирования по результатам стажировки вновь принятый работник



подписывает обязательства о неразглашении сведений, относящихся к служебной, коммерческой и иной охраняемой законодательством Республики Казахстан тайнам, которые будут доверены или станут известны в процессе трудовой деятельности в Госкорпорации. Данное положение не соответствует п. 1, 2 ст. 28 Предпринимательского кодекса РК, т.к. во время стажировки могут стать известны сведения, относящиеся к служебной, коммерческой и иной охраняемой законодательством Республики Казахстан тайнам;

- выявлен правовой пробел в части отсутствия регулирования процедур и процесса перевода действующих работников Госкорпорации на вакантные вышестоящие должности, т.е. не регламентирован выбор кандидата на вышестоящую должность.

4) Правила о командировании работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-12-20, обновлены и введены в действие с 13.06.2022 г., выявлены следующие несоответствия:

- п. 5.1.1. не соответствует п.8 Постановления №1428 от 22.09.2000 г. «Об утверждении Правил о служебных командировках в пределах Республики Казахстан работников государственных учреждений, содержащихся за счет средств государственного бюджета, а также депутатов Парламента Республики Казахстан», в котором указано, что на время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки, а в Правилах командирования указано «средняя заработная плата за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы». Слово «средняя» из утратившей силу версии Постановления должно быть удалено;

- п. 5.5.4. при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 50 процентов от норм суточных по служебным командировкам не соответствует Постановлению №256 от 11.05.2018 г. «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства». Указанная норма взята из п.п. 2) п. 9 Постановления №256 (версия, утратившая силу от 30.10.2018 г.). Тем самым, данная норма предусматривает возмещение расходов при отсутствии подтверждающих документов по найму жилья, что не регламентировано действующим законодательством. В связи с чем данный пункт необходимо исключить.

5) Правила наложения дисциплинарных взысканий на работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-08-22 обновлены и введены в действие с 14.04.2022 г., изменения от 25.04.2022 г., несоответствия не установлены, однако анализ показал следующее:

- согласно требованиям ТК РК до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. В



соответствии с п. 5.1.4. данное требование также установлено вышеуказанными Правилами, однако не предусмотрена процедура требования письменной объяснительной (*в какой форме, каким способом, а также дата получения объяснительной*), что является правовым пробелом во внутреннем нормативном документе, т.к. нарушение процедуры применения дисциплинарного взыскания может стать основанием для его отмены и повлечь за собой соответствующие риски, в том числе коррупционные, выраженные в умышленном нарушении процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности работника;

- решением Совета директоров утверждена Политика инициативного информирования о нарушениях, для внедрения которой разработан и утвержден соответствующий План мероприятий. Так, п. 10 Плана предусмотрено внесение изменений в Правила наложения дисциплинарных взысканий на работников Госкорпорации с учетом требований п.10.2. Политики со сроком исполнения до конца 2022 г., а именно, в части обеспечения гарантий работнику, сообщившему о нарушении. Данное мероприятие на момент составления аналитической справки не исполнено.

б) Правила приема на работу и формирования кадрового резерва НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-07-19 введены в действие с 22.08.2020 г., выявлено следующее:

- имелись правовые пробелы в части отсутствия регулирования процедур и процесса перевода действующих работников Госкорпорации на вакантные вышестоящие должности.

7) Инструкция по ведению кадрового делопроизводства в структурных подразделениях по кадровой работе НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» ПР НАО 01-12-01-20 от 15.10.2020 г., выявлено следующее:

- п. 5.5.1. частично не соответствует ТК РК, следовательно, следует дополнить пункт Инструкции в соответствии с п.п. 7-1 ст. 35 ТК РК;

- абз. 1 пункта 5.6.17. необходимо изложить в соответствии с п.п.6 п.2 ст.23 ТК РК, которым предусмотрена обязанность работодателя ознакомить работника с коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, а не с перечнем внутренних нормативных документов;

- абз. 2 п. 5.6.17. не соответствует п. 41 Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25.12.2015 г. № 1019, а именно вводный инструктаж по безопасности и охране труда проводят с работниками при приеме на работу, а не в течение 1 месяца;

- п. 5.10.23. необходимо привести в соответствие с п.п.5-6 п.5 ст.87 ТК РК, а точнее дополнить - отпуском для прохождения скрининговых исследований в



количестве не более трех рабочих дней в течение года и отпуском на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней.

Таким образом, анализ внутренних нормативных документов показал, что трудовые отношения в Госкорпорации имеют высокую степень внутреннего регулирования, что с одной стороны показывает высокий уровень правовой грамотности работников подразделения, обеспечивающих поддержку регулирования трудовых отношений. Вместе с тем, с другой стороны, имеется излишнее внутреннее регулирование, дублирование внутренних нормативных документов, регулирующих одни и те же отношения (например, положения Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и Инструкции по кадровому делопроизводству дублируют друг друга в части общих норм, в том числе образцы документов (заявления, приказы) предусмотрены как в Инструкции по кадровому деловому производству, так и в Правилах командирования работников), а также прямое дублирование во внутренних нормативных актах норм трудового законодательства, что в целом способствует неэффективности и коллизии таких актов.

В связи с этим рекомендуется провести оптимизацию внутренних нормативных документов в области трудовых отношений для устранения вышеуказанного.

4. Информационно-аналитическая часть

4.1. Общая численность работников Госкорпорации, включая внештатный персонал, составляли:

- в 2020 г. – 21 728 единиц, фактическая численность 19 880 единиц (в том числе центральный аппарат – 357, филиалы – 19 324, ДАПО и КИР – 199);
- в 2021 г. – 21 755 единиц, фактическая численность 19 486 единиц (в том числе центральный аппарат – 367, филиалы – 18 927, ДАПО и КИР – 192);
- в 2022 г. (по состоянию на 31.10.2022 г.) – 21 754 единиц, фактическая численность 19 283 единиц (в том числе центральный аппарат – 350, филиалы – 18 747, ДАПО и КИР – 186).

Общая доля уволенных и принятых работников по всей Госкорпорации в 2020 г. составляли 9,4% и 11,5%, в 2021 г. – 14,5% и 15,8% и в 2022 г. (по состоянию на 31.10.2022 г.) – 12,2% и 12,3% соответственно, данные показатели менялись в разрезе структурных подразделений и филиалов (Таблица № 1).

Следует отметить, что доля уволенных значительно превышает долю принятых в Центральном филиале (15% и 0% в 2020 г., 14,4% и 0,7% в 2021 г., 17,3% и 4,0% в 2022 г. соответственно). Меньшие показатели по текучести кадров сохранялись в южных областях (Кызылординская, Туркестанская области и город Шымкент), а также в Мангистауской области.



Одним из критериев оценки работы Департамента кадрового администрирования является показатель текучести работников. Показатель текучести кадров наряду с другими ключевыми данными свидетельствует о качестве работы всех участков кадрового обеспечения, таких как: подбор, адаптация и обучение. Также необходимо учитывать иные проблемы текучести персонала, которые могут лежать в технологии, бизнес-процессах, размере заработной платы, социальной защищенности работников и т.д.

Текучесть кадров Госкорпорации за 2020, 2021 и по 31.10.2022 гг. составляет от 9,4% до 15,8% от фактической штатной численности. Согласно исследованиям в кадровом администрировании следует, что текучесть кадров менее 3% говорит о застое, в случае уровня текучести кадров более 50% у компании проблемы в кадровой политике, средние показатели текучести кадров Госкорпорации с учетом специфики деятельности в сфере оказания государственных услуг принимаются как допустимые¹.

4.2. Правила приема на работу и формирования кадрового резерва Госкорпорации ПР НАО 01-12-07-19 утверждены 12.08.2020 г. и применялись с 22.08.2020 г. по 14.07.2022 г. В июле 2022 г. утверждены новые Правила занятия вакантной должности Госкорпорации ПР НАО 01-12-07-22.

Правила приема на работу предусматривали процедуру проведения конкурса на занятие вакантной должности, что соответствует требованиям трудового законодательства, которыми предусмотрены права работодателя на свободу выбора при приеме на работу. При этом пунктом 1.3. Правил, занятие вакантных должностей без конкурсного отбора могло осуществляться при соответствии утвержденным квалификационным требованиям следующими лицами:

- действующими работниками в порядке перевода на вакантную должность с согласия работника, при этом приказ о переводе работника на другую работу является основанием для освобождения его от занимаемой должности;
- работниками государственных органов и организаций (по их заявлению), функции которых переданы в Общество;
- лицами с ограниченными возможностями (инвалидами I, II и III-группы), при предоставлении подтверждающих документов;
- во фронт офисы с обязательным прохождением тестирования;
- операторами по истечению трех месяцев работы;
- общественными работниками по истечению срока прохождения общественных работ и молодежной практики;
- лицами, состоящими в молодежном Президентском кадровом резерве Республики Казахстан.

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



Согласно представленным данным за анализируемый период в Госкорпорации на вышестоящую должность переведено 5 592 работника, из которых 3 727 работников или 66,6 % переведены без конкурса (разбивка по годам и филиалам в Таблице № 2).

Иных критериев и процедур для выбора из числа действующих работников при их назначении на вышестоящую должность Правилами приема на работу не предусмотрено, что представляет собой риски необъективной оценки работников и в целом повышает коррупционные и мошеннические риски в части наличия возможности продвижения по службе по принципу панибратства, землячества, родственных связей, либо с целью извлечения выгод, в том числе финансовых для себя либо третьих лиц либо по исключительно субъективным критериям.

Вместе с тем Правилами занятия вакантных должностей предусмотрены сроки проведения этапов отбора, регламентированы процедуры (размещение объявления о вакансии, прием документов, собеседования, тестирования и т.д.), так, по представленным данным за период 2021 по 31.10.2022 г. из 5 458 работников на основании конкурса было принято 3 577 работников или всего 46,2 % от общего количества принятых работников. При этом Службой получены данные об опубликованных вакансиях на официальном сайте Госкорпорации за 2021 и 2022 гг., согласно которым опубликовано 3 184 вакансий или 67,2 % от общего количества вакансий (Таблицы 3 и 4). В этой связи считаем необходимым разработать перечень должностей, подлежащих назначению исключительно посредством проведения конкурсных процедур.

Таким образом, установлено, что Департаментом кадрового администрирования и подотчетными ему Управлениями филиалов Госкорпорации было опубликовано всего 67,2% вакансий от имеющихся, принято на работу без конкурсных процедур 53,8 % от общего количества принятых работников, что указывает на создание неравных, дискриминационных условий для кандидатов, т.е. кандидаты не имели возможности узнать о наличии вакансий, а также реализации коррупционных и мошеннических рисков в части приема на работу кандидатов по принципу панибратства, землячества, родственных отношений и т.д., либо с целью извлечения выгод, в том числе финансовых за трудоустройство для себя либо третьих лиц.

4.3. Анализом также охвачены выявленные недостатки по итогам внутренних аудиторских проверок, а именно за период с 2020 по 2022 гг., в ходе которых описаны обнаружения, требующие улучшения.

Так, аудиторским отчетом № 2021-26 по результатам оценки системы внутреннего контроля Госкорпорации от 31.03.2021 г. по вопросам кадровой политики выявлены недостатки в части отсутствия процедуры ротации ключевых работников в целях повышения мотивации и снижения вероятности сговора; необходимости проверки наличия, состояния и обеспечения сохранности документации и баз данных Департамента кадрового администрирования и тестирования профессиональных знаний работников для выявления реальной и



фактической потребности в обучении. По ним даны соответствующие рекомендации. Однако исполнение данных пунктов согласно Плану корректирующих действий приходится на конец текущего года, а по второму вопросу – по истечении 6 месяцев после автоматизации кадровых процессов.

Вместе с тем аудиторским отчетом № 2021-25 по результатам аудита процесса управления человеческими ресурсами и развития их компетенций в Госкорпорации от 30.03.2021 г. выявлено 49 обнаружений, основные из которых относятся к необходимости разработки и утверждения единой Политики по управлению и развитию человеческих ресурсов Госкорпорации и Плана мероприятий к ней, регламентированию процессов и процедур кадрового планирования, активного рекрутинга, грейдинга должностей, внутреннего перемещения и перевода на вышестоящую должность, планирования карьерного роста работников, внутреннего резерва, анализа и мониторинга потребности в увеличении или сокращении штатной численности и «кадрового голода», развития компетенций и автоматизации процессов кадрового администрирования и другое.

Согласно Плану корректирующих действий по обнаруженным несоответствиям по результатам аудита процесса управления человеческими ресурсами и развития их компетенций, 13 из 34 пунктов на исполнении у Департамента кадрового администрирования, Департамента HR экспертизы и развития персонала и Офиса по цифровизации, срок исполнения по которым приходится на конец текущего года.

Фактов несоответствия внутренних нормативных документов действующему законодательству Республики Казахстан, а также нарушений требований трудового законодательства в ходе аудита не выявлено.

Вместе с тем, 31.03.2022 г. Службой внутреннего аудита проведен аудит финансово-хозяйственной деятельности филиала Госкорпорации по г. Алматы и г. Шымкент. В кадровой работе двух филиалов выявлены риски, влияющие на операционные и финансовые показатели, а также эффективность филиалов, связанные со снижением исполнительской дисциплины, отсутствием анализа причин нарушений и увеличения мер дисциплинарного характера, применение мер дисциплинарного характера, не предусмотренных законодательством, а также отмечена высокая текучесть кадров филиала по г. Алматы.

Кроме того, аудитом выявлены риски, в том числе коррупционные, с описанием конкретных случаев нарушений (Таблица № 5).

К примеру, в филиале г. Шымкент наблюдается лояльное отношение к отдельным работникам. Так, выявлены два случая увольнения работников, один – по инициативе работодателя, другой – по собственному желанию. При этом причиной явилось отсутствие работников по неизвестным работодателю причинам. Кроме того, второй случай даже не рассматривался



дисциплинарной комиссией. В подтверждение лояльности дисциплинарной комиссии выявлен случай, когда при наличии дисциплинарного проступка и жалобы от услугополучателя, мер дисциплинарного характера в отношении работников филиала не применялось.

Также, выявлены случаи перевода работника из одного подразделения в другое в день приема на работу. При этом в соответствующем приказе не указано должности, сроков временного перевода и обоснований производственной необходимости для перевода.

Кроме того, имелись случаи перевода одного работника и назначения другого на эту и ту же должность в чрезмерно короткие сроки. При этом, переведенный работник проработал на данной должности 10 дней с последующим переводом на нижестоящую должность.

В обоих филиалах выявлены случаи назначения руководителями филиала лиц, несоответствующих квалификационным требованиям по решению квалификационной комиссии Госкорпорации. При этом в ходе анализа установлено, что в период с 2020-30.06.2022 гг. решением квалификационной комиссии согласовано назначение на должности **44 работников, не соответствующих квалификационным требованиям** в части наличия стажа и опыта работы. Кроме того, согласно интервью работника Департамента кадрового администрирования, комиссией не принимались решения об отказе в рекомендации на назначение работника, случаи отказа ходатайства на таких работников комиссией не рассматривались.

Таким образом, выявленные нарушения в ходе аудита и предоставленной информации, также указывают на наличие коррупционных и мошеннических рисков в части лоббирования интересов работников (лояльность со стороны руководства), выражающейся в неприменении мер ответственности к одному работнику, допустившему грубое нарушение трудового законодательства, при этом за аналогичное нарушение применяется мера в виде расторжения трудового договора, а также вынесение на рассмотрение квалификационной комиссии работников, не соответствующих требованиям в части стажа и опыта работы. В связи с отсутствием решений комиссии об отказе в рекомендации на назначение не представляется возможным дать объективную оценку деятельности комиссии.

4.4. В анализируемый период порядок наложения дисциплинарных взысканий на работников Госкорпорации и его филиалов регламентировался Правилами наложения дисциплинарных взысканий на работников Госкорпорации ПР НАО 01-12-08-18 от 15.03.2019 г. (далее – старая редакция Правил). Новые Правила наложения дисциплинарных взысканий ПР НАО 01-12-08-22 утверждены 31.03.2022 г., введены в действие 14.04.2022 г. (далее – новая редакция Правил).



По предоставленным сведениям, о наложении и досрочному снятию дисциплинарных взысканий за период 2021-2022 гг. (по 31.10.2022 г.) проведен следующий анализ.

Всего в 2021 г. было применено 3507 дисциплинарных взысканий, досрочно снято – 2101, что составляет 59,1% от общего количества дисциплинарных взысканий.

В текущем 2022 г. (по состоянию на 31.10.2022 г.) применено 2450 дисциплинарных взысканий, досрочно снято – 580, что составляет 23,1% от общего количества дисциплинарных взысканий (Таблица № 6).

Наибольшее количество досрочно снятых взысканий за 2021 г. зафиксировано в филиалах по СКО – 95 % (38 из 40), Атырауской области 92,6 % (125 из 135), Жамбылской области 87,4 % (159 из 182), г. Астана 86,8 % (125 из 144). Наименьшее количество досрочно снятых взысканий за 2021 г. у филиалов по г. Шымкент 21,1 % (124 из 560), Алматинской области 24,3 % (76 из 312), и ЗКО 42,7 % (53 из 124).

Наибольшее количество досрочно снятых взысканий на 31.10.2022 г. зафиксировано в филиалах Туркестанской области 57,4 % (128 из 223), Атырауской области 41,1 % (37 из 88), Костанайской области 40,8 % (53 из 127), Актюбинская область 40,2% (49 из 105). Наименьшее количество досрочно снятых взысканий на 31.10.2022 г. зафиксировано в филиалах Мангистауской области 0,0 % (57), Акмолинской области 2,7 % (3 из 110), Алматинской области 3,5 % (8 из 231), Кызылординской область 4,7 % (6 из 129) (Таблица № 6).

Большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий в 2021 г. характеризуется отсутствием ограничений по срокам снятия дисциплинарных взысканий согласно старой редакции Правил. В 2022 г., как видно из Таблицы 6, доля досрочно снятых дисциплинарных взысканий снизилась в два раза. В соответствии с п. 5.8.1 новой редакции Правил досрочное снятие дисциплинарного взыскания допускается по истечении 1 (одного) месяца со дня издания акта работодателя о наложении взыскания.

Следует отметить, что согласно п. 5 ст. 66 ТК РК, работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя. Данная норма ТК РК предоставляет возможность оказания предпочтения тем или иным работникам при премировании. Однако большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий, снятие взысканий в чрезмерно короткие сроки и нарушения внутренних правил по порядку наложения дисциплинарных взысканий и оплаты труда могут нести в себе также коррупционные и мошеннические риски.

К примеру, в Актюбинской области дисциплинарное взыскание в отношении работника за ненадлежащий контроль за оказанием государственных услуг третьим лицам снят в тот же день.



Учитывая, что дисциплинарные взыскания налагаются в качестве меры дисциплинарного воздействия за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины, с учетом вышеизложенного эффективность данных мер снижается либо отсутствует.

4.5. Также в ходе внутреннего анализа, учитывая введение ограничения срока снятия дисциплинарных взысканий, а именно 1 (одного) месяца со дня издания акта работодателя, проведен анализ соблюдения данного требования, в ходе которого выявлен 21 факт снятия дисциплинарных взысканий, по которым не прошло одного месяца со дня наложения взыскания в пяти следующих филиалах: по Туркестанской области 11 фактов, по Актюбинской области 7 фактов, по 1 факту в Атырауской области, ЗКО и г. Астана (Таблица № 7).

Данные факты свидетельствуют о формальном отношении к дисциплинарным взысканиям со стороны руководства филиалов как к инструменту воздействия на работников, тем самым снижая эффективность применения данных мер, а также отношение самих работников к применению мер дисциплинарного характера.

В соответствии с пунктом 5.8.4. старых и новых Правил *с работника одновременно может быть снято только одно взыскание*. В тоже время выявлены случаи, снятия одновременно двух взысканий с одного работника путем издания одного приказа. Таких фактов за 2021 г. и по 31.10.2022 г. выявлено – 19 случаев в следующих филиалах: по городу Алматы – 8 фактов, по Туркестанской области – 5 фактов, по Актюбинской области – 3 факта, по Акмолинской области – 2 факта и по ЗКО – 1 факт (Таблица 8).

Выявленные факты также свидетельствуют о формальном отношении к процедуре снятия дисциплинарного взыскания, либо о небрежности работников Департамента кадрового администрирования и руководства филиалов при оформлении соответствующих актов работодателя.

4.6. Анализ внутренних нормативных документов в сфере оплаты труда и вознаграждения (стимулирования) Госкорпорации показал, что в соответствии с Правилами оплаты труда работников ПР НАО 01-30-18-20 от 28.12.2020 г. (введены в действие с 13.01.2021 г., изменения от 09.12.2022 г.) вознаграждению (стимулированию) не подлежат работники, имеющие дисциплинарные взыскания на получение следующих видов вознаграждения (стимулирования):

1) единовременные к национальным, государственным, профессиональным праздничным датам по решению Правления;

2) единовременные за реализацию поручений Президента Республики Казахстан, Правительства Республики Казахстан, Единственного акционера, Ожиданий Единственного акционера, плана мероприятий по реализации



Стратегии развития Госкорпорации, участвовавшим в их реализации до 5 (пяти) МРЗП;

3) единовременные за развитие инновационной, корпоративной, сервисной, риск культур, системы менеджмента качества, также за оказание помощи в стихийных бедствиях, пожарах, спасение людей до 5 (пяти) МРЗП;

4) по иным случаям согласно решению Правления, в пределах утвержденного бюджета.

Кроме того, вознаграждение работникам, имеющим дисциплинарное взыскание может выплачиваться на основании решения Правления Госкорпорации (*изменения от 09.12.2022 г.*).

При этом работники, имеющие дисциплинарные взыскания, получают вознаграждения по результатам деятельности. Расчет производится путем не включения дисциплинарных дней взыскания работников в фактически отработанные дни при оценке КПД (KPI).

По результатам анализа выявлены нарушения в части поощрения работников при наличии неснятых дисциплинарных взысканий.

Таким образом, в 2021 г. выявлено 142 случая получения вознаграждения (праздничной премии) в период действия дисциплинарного взыскания. Наибольшее количество случаев выплаты премии при наличии взыскания выявлено в филиалах по Карагандинской, Алматинской, Костанайской областях и городу Астана (Таблица 9).

Вместе с тем, по информации Актюбинской и Кызылординской областей, сумма премии в марте и декабре 2021 г. составляла как минимум 63 750 тенге на одного работника. Так, примерная сумма выплаченных денежных средств в виде вознаграждения работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, **составляет более 9 миллионов тенге.**

В продолжении анализа необоснованной выплаты премий работникам Госкорпорации также проведен анализ досрочного снятия дисциплинарных взысканий с работников за несколько дней до или в день издания приказов о вознаграждении/премировании, при этом сроки действия дисциплинарных взысканий не превышали одного месяца.

Так, по итогам анализа выявлен 51 факт досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника за несколько дней либо в день издания приказа о вознаграждении/премировании. Наибольшее количество фактов выявлено в филиалах по г. Алматы – 18 фактов, по Павлодарской области – 15 фактов, по Атырауской области – 6 фактов (Таблица 10).

Выплата премии работникам Госкорпорации при наличии дисциплинарного взыскания в нарушение требований внутренних нормативных документов напрямую свидетельствует о лоббировании интересов таких работников, так как в результате работники получают вознаграждение в виде премии, на получение которой не имели необходимых оснований. Кроме того, факты досрочного снятия взысканий с работника за несколько дней либо в день издания приказа о



премировании также указывают на возможность лоббирования интересов определенных работников.

4.7. Согласно предоставленным данным Департаментом по работе со СМИ и Департаментом диджитал-маркетинга и обратной связи, публикаций по факту нарушений в сфере трудового законодательства отсутствуют.

4.8. Согласно сведениям, представленных Департаментом кадрового администрирования, согласительными комиссиями Госкорпорации за период с января 2020 г. по октябрь 2022 г. рассмотрено 36 заявлений. В 2020 г. – 15 заявлений, в 2021 г. – 6 заявлений и по состоянию на 31.10.2022 г. – 15 заявлений.

В Управление государственной инспекции труда за период с января 2020 г. по октябрь 2022 г. подано 10 заявлений, из которых: в 2020 г. – 6 заявлений, в 2021 г. – 3 заявления, по состоянию на 31.10.2022 г. – 1 заявление.

Судами за период с января 2020 г. по октябрь 2022 г. рассмотрено 13 исковых заявлений, в 2020 г. – 5 исковых заявлений, в 2021 г. – 2 исковых заявления и по состоянию на 31.10.2022 г. – 6 исковых заявлений.

По результатам рассмотрения уполномоченными органами и согласительными комиссиями в удовлетворении требований заявителя отказано по 39 заявлениям или 66,10 % от общего количества заявлений, удовлетворено 10 заявлений или 16,95 % от общего количества заявлений, частично удовлетворено 4 заявления или 6,78 % от общего количества заявлений, оставлено без рассмотрения 1 заявление или 1,69 % от общего количества заявлений, на рассмотрении 1 или 1,69 % от общего количества заявлений, отозваны заявителями 2 заявления или 3,39% от общего количества заявлений (Таблица № 11).

Решениями согласительной комиссии полностью удовлетворены требования по 9 заявлениям, Уполномоченным органом удовлетворены требования по 2 заявлениям, судом полностью удовлетворены требования по 1 заявлению, частично удовлетворены требования по 3 заявлениям, только в части выплаты компенсации, в остальной части относительно 2 требований о восстановлении на работе и отмене приказа о дисциплинарном взыскании – отказано.

По решениям комиссии, уполномоченного органа по труду и судами об удовлетворении или частичном удовлетворении требований со стороны работодателей были допущены следующие нарушения:

- 1 факт нарушения требований ст. 62 ТК РК – несвоевременная выдача трудовых книжек;
- 1 факт нарушения требований ст. 92 ТК РК – неправомерное удержание алиментов 1 решение;
- 2 факта нарушений ст. 51 ТК РК – несвоевременное уведомление об истечении срока договора;



- 4 факта нарушения требований ст. 65 ТК РК – неправомерное применение дисциплинарного взыскания;
- 5 фактов нарушения требований ст. 53 ТК РК – неправомерное расторжение трудовых отношений.

Наиболее яркими примерами несоблюдения требований трудового законодательства работодателем является факт удовлетворения заявления работника, который обратился в согласительную комиссию с несогласием о расторжении трудового договора. Согласительная комиссия, рассмотрев заявление, отменила решение дисциплинарной комиссии о расторжении трудового договора с филиалом по Акмолинской области. Работник восстановлен в должности.

Также другой работник обратился с заявлением в согласительную комиссию об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Согласительная комиссия по результатам рассмотрения заявления 12.05.2022 г. приняла решение об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Учитывая, что по более чем 66% обращений заявителям отказано, решения являются окончательными, это говорит об обоснованности решений работодателя, при этом частичное удовлетворение и удовлетворение заявлений, таких как вышеуказанные примеры по восстановлению на работе, незаконному привлечению к дисциплинарной ответственности говорит о необходимости повышения уровня ответственности руководителей и работников соответствующих подразделений в части применения норм трудового законодательства.

4.9. Согласно данным, предоставленным Департаментом правового обеспечения за 2020, 2021 г. и по 31.10.2022 г. Госкорпорация являлась участником 23 судебных разбирательств в сфере трудовых отношений, в 22 в качестве ответчика и в 1-ом – в качестве истца (Таблица 12).

По 15 исковым заявлениям или 65,2 % от общего количества судебных разбирательств истцам отказано, по 5 судебным разбирательствам или 21,7 % исковые требования частично удовлетворены, по 1 судебному разбирательству или 4,3 % исковые требования удовлетворены в полном объеме и по 2 судебным разбирательствам или 8,7% утверждено мировое (медиативное) соглашение.

По судебному разбирательству, где Госкорпорация выступала в качестве истца, исковые требования о возмещении материального ущерба удовлетворены в полном объеме.

Иск филиала НАО ГК «Правительство для граждан» по Карагандинской области о взыскании материального вреда в сумме 147 907 тенге и



государственной пошлины в сумме 4 438 тенге с работника решением суда от 24.04.2020 г., исковые требования о взыскании с работника материального вреда удовлетворены в полном объеме. Решение вступило в законную силу 29.05.2020 г.

В 5 судебных разбирательствах по жалобам работников, которые были частично удовлетворены были допущены следующие нарушения:

- ч. 3 ст. 50 ТК РК (редакция ТК РК на дату увольнения) – увольнение по соглашению без согласия работника, ч. 3 ст. 92 ТК РК – непредставление отпуска при наличии согласования и подписи приказа, в связи с отсутствием его регистрации (филиал в г. Астана);

- п.п. 75), 76) п. 1 ст. 1, ст. 64 ТК РК – наложение дисциплинарного взыскания при отсутствии закрепленной обязанности, закрепленного правила (филиал по Карагандинской области);

- ст. 30, ст. 161 ТК РК – заключение срочного трудового договора более 2 раз, невосстановленные в прежней должности (ЦА);

- ч. 16 п. 1 ст. 52 ТК РК – увольнение по инициативе работодателя за повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей при отсутствии соблюдения условий повторности и наличия уважительных причин (филиал по Костанайской области);

- ч. 1 статьи 66 ТК РК – наложение дисциплинарного взыскания при несоблюдении срока привлечения к дисциплинарной ответственности истца, то есть по истечении месяца со дня его обнаружения (филиал по Западно-Казахстанской области).

В 1 судебном разбирательстве по жалобе работника, которая была полностью удовлетворена, был компенсирован моральный вред в связи с нарушением, допущенным в филиале по Карагандинской области.

Например, по иску работника за нарушение трудового законодательства вызвано формальным подходом, а именно основными доводами в законности увольнения являлись:

- отсутствие регистрации приказа об отпуске в качестве подтверждения отсутствия его юридической силы;

- толкование п. 3 ст. 50 ТК РК (редакция ТК РК на дату увольнения) как безусловного основания для возможности расторжения договора при отсутствии соглашения с работником.

Учитывая такой подход к процедуре увольнения, работник защитил свои права и признал незаконным увольнение в судебном порядке.

Также, имеется пример внесения и невыполнения плановых коммерческих показателей в качестве основания для применения дисциплинарного взыскания. Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в



Внутренний анализ коррупционных и мошеннических рисков в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом некоммерческого акционерного общества «Государственная корпорация «Правительство для граждан»

невыполнении плана дохода за 1 полугодие 2019 г. Данный приказ Госкорпорации о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, был признан судом незаконным и отменен.

Кроме того, учитывая, что Госкорпорация является некоммерческой организацией и предоставляет государственные услуги, установление коммерческих плановых показателей в качестве основной характеристики трудовой деятельности является некорректным, кроме того данное не регламентировано внутренними нормативными документами, что подтверждается вынесенным решением суда. Указанный факт может повлечь коррупционные и мошеннические риски, поскольку напрямую не зависит от самого работника, предполагает дополнительное взаимодействие с услугополучателями и соответственно может быть неверно истолковано услугополучателями, что в свою очередь повышает репутационные риски Госкорпорации.

4.10. Согласно данным, предоставленным Департаментом внутренней безопасности, по итогам 2020 и 2021 г. в правоохранительные органы переданы - 22 факта коррупции и мошенничества, за первое полугодие 2022 г. - 19 фактов.

Из вышеуказанных фактов к работникам применялись различные меры ответственности, при этом из представленных данных только с двумя работниками трудовые отношения расторгнуты в связи с обвинительным приговором. Также имеются факты расторжения трудовых договоров по инициативе работников, тогда как в отношении последних материалы переданы в правоохранительные органы.

Так, в отношении работника, специалиста СООНа №2 переданы материалы по факту мошенничества, предусмотренного п.3 ч.2 ст.190 Уголовного кодекса Республики Казахстан, однако с работником, приказом от 11.10.2022 г. трудовой договор расторгнут по собственному желанию. Аналогичная ситуация по специалисту отдела регистрации филиала по г. Шымкент, с которым трудовой договор также расторгнут приказом от 07.10.2022 г. по собственному желанию, тогда как материалы направлены в правоохранительные органы по факту мошенничества, предусмотренного ч.1 ст. 190 Уголовного кодекса Республики Казахстан.

Подобные факты также крайне негативно влияют на репутацию Госкорпорации, кроме того могут указывать также на коррупционные и мошеннические риски в части лоббирования интересов работников, т.к. такие работники не несут ответственности в полной мере.



4.11. Анализ обеспечения кадровой безопасности показал, что в Госкорпорации имеется План мероприятий по противодействию коррупции, которым предусмотрено три мероприятия в рамках кадровой безопасности, а именно:

- 1) организация работы по исключению предоставления поддельных дипломов при поступлении на работу;
- 2) организация работы по исключению фактов наличия в том числе «мертвых душ»;
- 3) организация работы по исключению фактов предоставления работниками фиктивных больничных листов.

Основными ответственными исполнителями по данным мероприятиям являются Департамент кадрового администрирования и подотчетные ему Управления в филиалах Госкорпорации, контроль за исполнением мероприятий возложен на директора Департамента кадрового администрирования.

Согласно проведенному интервью с работником Департамента внутренней безопасности (далее - ДВБ) кадровая безопасность ограничивается сбором информации о кандидате на трудоустройство среди работников структурных подразделений филиалов на предмет компетентности, судимости, соответствия должности, наличия опыта работы и т.д. негласным способом.

Внутренних нормативных документов, регламентирующих вышеуказанный процесс и порядок проверки кандидатов на трудоустройство, не имеется, инструменты отсутствуют.

В настоящее время ведется работа над разработкой методических рекомендаций в части выявления определенных фактов (хищения, интервьюирования, проверки уволенных лиц по собственному желанию, совершивших противоправное деяние). Кроме того, соответствующим подразделением разрабатывается программное обеспечение (банк данных), который будет формироваться ДВБ и содержать дополнительные сведения о лицах – кандидатах на работу.

Таким образом, анализ показал, что в Госкорпорации мероприятия по кадровой безопасности осуществляются Департаментом кадровой администрирования без учета и хранения подтверждающих документов о проделанной работе, т.к. отсутствуют внутренние нормативные документы, регламентирующие процесс и порядок проверки кандидатов на трудоустройство.

4.12. Службой введена в действие Политика предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Госкорпорации. По результатам анализа деклараций о наличии/отсутствии конфликта интересов на 31.10.2022 г. выявлено 12 конфликтов интересов и 1 риск по которому Госкорпорацией принято решение о его принятии.

Результаты урегулирования конфликта интересов:

- по 2 конфликтам интересов: 1 работник переведен на другую должность, с 1 работником расторгнут трудовой договор;



- по 5 конфликтам интересов, на 3 работников изданы приказы об изменении функциональных обязанностей, по 2 работникам исключено принятие решений в отношении близких родственников, путем установления дополнительного контроля со стороны руководителя;

- 1 конфликт урегулирован путем передачи права принятия решений о переводе и выплате вознаграждения работнику по решению Комитета по комплаенс и рискам;

- 1 конфликт находится на мониторинге;

- 1 конфликт интересов не урегулирован;

- по 2 конфликтам интересов информация об урегулировании не предоставлена.

При этом для урегулирования конфликтов интересов Службой устанавливался средний срок 14 (четырнадцать) рабочих дней. Однако на момент проведения настоящего анализа своевременно урегулированы только 3 конфликта интересов из 10, 5 конфликтов интересов урегулированы с нарушением установленного срока, по 2 конфликтам интересов информация не представлена.

Заключения по анализу деклараций о наличии/отсутствии конфликта интересов направляются Департаменту кадрового администрирования Центрального аппарата и подконтрольным Управлениям в филиалах Госкорпорации, для принятия соответствующих мер, в том числе доведения до руководителей структурных подразделений, филиалов, членов Правления и т.д. для принятия решения о способе урегулирования конфликта интересов, установления контроля за деятельностью подчиненных и т.д.

При устном запросе причин несвоевременного урегулирования конфликтов интересов получены сведения о том, что заключения с рекомендациями не доведены до руководителя и работника у которых выявлен конфликт интересов, данное обстоятельство показывает некорректную организацию работы Департамента кадрового администрирования и филиалов Госкорпорации за урегулированием конфликтов интересов.

4.13. Внутренним анализом коррупционных рисков в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом Госкорпорации выявлены следующие индикаторы коррупционных и мошеннических рисков:

1) отсутствие прозрачности назначения на должности по определенной категории работников;

2) назначение на должность без проведения конкурсного отбора;

3) назначение на должность лиц, не соответствующих квалификационным требованиям;

4) не размещение, несвоевременное и/или неполное размещение информации о наличии вакансии, квалификационных требований, перечне необходимых документов, лицах, допущенных к различным этапам отбора;

5) создание неравных условий для кандидатов;



- б) не обеспечение мер по урегулированию конфликта интересов у лиц, принимающих решение при назначении работников;
- 7) повышение работников в должности, перевод на иные должности без проведения конкурсного отбора;
- 8) закрытость информации о заработных платах, поощрениях работников объекта анализа;
- 9) поощрение работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий;
- 10) большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий;
- 11) снятие дисциплинарных взысканий в чрезмерно короткие сроки;
- 12) не применение мер дисциплинарного характера к лицам, совершившим или допустившим нарушения законодательства, нарушения или ограничения прав физических или юридических лиц и др.

4.14. Выявленные факты нарушений ТК РК представляют собой риск привлечения к административной ответственности, предусмотренной ст. 677 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях «Получение незаконного материального вознаграждения лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом», а также к уголовной ответственности руководителей филиалов по ч. 1 ст. 152 Уголовного кодекса Республики Казахстан «Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан», т.е. незаконное прекращение трудового договора с работником либо неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное нарушение трудового законодательства Республики Казахстан, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам гражданина, за которое предусмотрена ответственность в виде привлечения к общественным работам на срок до 160 часов либо арестом на срок до 40 суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года или без такового.

Также в нарушениях, которые содержат признаки лоббирования, конфликта интересов и иной необъективной оценки деятельности в трудовой деятельности представляют собой риски уголовной ответственности по ст. 250 «Злоупотребление полномочиями», ст. 361 «Злоупотребление служебными полномочиями».

Более того, выявленные индикаторы коррупционных и мошеннических рисков могут свидетельствовать о высоком уровне реализации указанных рисков на всей стадии управления персоналом, начиная от приема работников и заканчивая расторжением трудового договора. Тем самым открывается возможность совершать коррупционные и мошеннические правонарушения на всех этапах управления персоналом при наличии соответствующих умышленных виновных действий.



5. Заключение

5.1. Анализ коррупционных и мошеннических рисков в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом показал следующее. Госкорпорация ориентирована на сокращение уровня коррупции и мошенничества в указанной сфере, путем разработки многочисленных инструкции, правил и т.д. на основе которых, Департамент кадрового администрирования и филиалы Госкорпорации выполняют поставленные передними задачи.

Однако в ходе анализа установлен правовой пробел в части отсутствия критериев и процедур для выбора из числа действующих работников при их назначении на вышестоящую должность, в результате чего 3 727 работников переведены на вышестоящую должность без конкурсных процедур. Более того, установлены 44 работника, назначенных на должности при несоответствии квалификационным требованиям в части наличия стажа и опыта работы, на основании решений квалификационной комиссии, в деятельности которой выявлен конфликт интересов.

Также установлено общее число работников в количестве 1 881 человек, принятых на вакантную должность без применения конкурсных процедур, при этом, прием работников на фактически заполняемые вакансии проводился в том числе без публикации объявлений о наличии свободных вакансий.

Данные факты свидетельствуют о наличии коррупционных и мошеннических рисков, выражающихся в наличии возможности продвижения по службе при необъективной оценке работников либо по принципу панибратства, землячества, дальних родственников, либо с целью извлечения выгод, в том числе финансовых для себя либо третьих лиц или по исключительно субъективным критериям.

Тем самым, результаты внутреннего анализа коррупционных и мошеннических рисков показали возможные умышленные виновные действия работников (конфликт интересов, nepotизм, извлечение выгод для себя либо третьих лиц). При этом в Госкорпорации имеется значительная общая регламентация кадровых решений и процессов, связанных с соблюдением требований трудового законодательства, с помощью которых осуществляется опосредованная митигация коррупционных и мошеннических рисков.

5.2. Кроме того, имеются факты применение мер дисциплинарного характера, не предусмотренных законодательством (устное предупреждение), лояльное отношение к отдельным работникам при применении дисциплинарных взысканий, 142 случая получения вознаграждения (праздничной премии) в период действия дисциплинарного взыскания, чем нанесен ущерб Госкорпорации в размере более 9 миллионов тенге, 51 факт досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работников за несколько дней либо в день издания приказа о вознаграждении/премировании, 21 факт снятия дисциплинарных взысканий, по



которым не прошло одного месяца со дня наложения взыскания, а также в целом большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий.

Вместе с тем, также имеются факты увольнения работников по их инициативе при наличии материалов в отношении данных работников, переданных на рассмотрение правоохранительных органов по фактам коррупции, мошенничества, хищения и т.д.

Данные факты также позволяют сделать выводы о лоббировании интересов определенных работников, так как в результате такие работники получают незаконное вознаграждение в виде премии, а также досрочно снятые дисциплинарные взыскания в короткий срок обесценивают сам институт применения взысканий как меры воздействия на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины, в итоге снижая эффективность применения данных мер в целом.

Вышеуказанное показывает, что в Госкорпорации не проводится работа по этизации системы управления персоналом либо ей не уделяется должное внимание. В то же время этический контроль, как показывает мировая практика является эффективным инструментом профилактики коррупции, мошенничества и предотвращения конфликта интересов. Анализ собранных материалов показывает необходимость активного вовлечения структурных подразделений (далее – СП) и филиалов Госкорпорации, обеспечивающих соблюдение трудового законодательства, в процессы профилактики, противодействия коррупции и мошенничества, понимания данными СП ценности антикоррупционного поведения, в том числе в реализации кадровой политики и достижения синергетического эффекта в кросс-функциональном взаимодействии СП (высокой эффективности их деятельности) в конкретных задачах и в реализации миссии Госкорпорации.

Соответственно, выявленные нарушения могли быть предотвращены либо митигированы, если работники, чьи права были нарушены, действовали критически с точки зрения комплаенс контроля, учитывая также, что Департамент кадрового администрирования Центрального аппарата и подконтрольные Управления в филиалах Госкорпорации сопровождают всю деятельность работников от приема до увольнения.

5.3. В ходе анализа усматривается низкая осведомленность о трудовом законодательстве руководящих работников филиалов Госкорпорации, что приводит к нарушению норм данного законодательства, выражающиеся в принятии некорректного кадрового решения (конфликт, недопонимание, доверительные отношения), а затем производится «подгон» принятого решения под установленные требования законодательства, что как показывает анализ часто не представляется возможным. Такой формальный подход ведет к низкой эффективности кадровых механизмов и их ценностей, особенно выделяется в



области применения/снятия дисциплинарных взысканий, включая увольнения, которые впоследствии признаны незаконными на основании решений судов.

Соответственно, контроль также необходим с точки зрения экономической безопасности, поскольку можно сказать об отсутствии концепции системы кадровой безопасности Госкорпорации.

6. Выявленные риски

6.1. Риск назначения на должность работника или должностного лица за вознаграждение или получение привилегий.

Факторы риска:

- 1) отсутствие прозрачности назначения на должности по определенной категории работников;
- 2) назначение на должность без проведения конкурсного отбора.

6.2. Риск назначения работника или должностного лица в обход установленных правил, процедур или не соответствующих квалификационным требованиям.

Факторы риска:

- 1) не размещение, несвоевременное и/или неполное размещение информации о наличии фактически заполняемых вакансий, квалификационных требований, лицах, допущенных к различным этапам отбора;
- 2) создание неравных условий для кандидатов;
- 3) повышение работников в должности, перевод на иные должности без проведения конкурсного отбора.

6.3. Риск ненадлежащего выполнения должностных обязанностей по своевременному урегулированию конфликта интересов.

Факторы риска:

- 1) не обеспечение мер по урегулированию конфликта интересов, лицами принимающих решение при назначении работников;
- 2) заинтересованность должностных лиц и ответственных работников в неурегулировании конфликта интересов.

6.4. Риск превышения должностных обязанностей при назначении/снятии, а также премировании работников.

Факторы риска:

- 1) поощрение работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий;
- 2) большой удельный вес досрочно снятых дисциплинарных взысканий;
- 3) досрочное снятие дисциплинарных взысканий;



4) не применение мер дисциплинарного характера к лицам, совершившим или допустившим нарушения законодательства и/или внутренних нормативных документов.

6.5. Риск незаконного увольнения и применения мер дисциплинарного взыскания, некорректного начисления выплат.

Факторы риска:

- 1) некомпетентность должностных лиц и руководящего состава в филиалах;
- 2) личные неприязненные отношения между работниками Госкорпорации.

6.6. Риск мошенничества и коррупции в сфере кадрового обеспечения и управления персоналом.

Факторы риска:

- 1) невысокая заработная плата и низкий уровень жизни работников и должностных лиц, что вынуждает их совершать коррупционные правонарушения или получать незаконное вознаграждение;
- 2) низкий моральный уровень и отсутствие приверженности к ценностям и целям Госкорпорации;
- 3) неурегулированность внутренних нормативных документов;
- 4) безнаказанность и уверенность в своих покровителях;
- 5) круговая порука среди работников филиала, позволяющей им оставаться безнаказанными.

7. Рассылка аналитической справки

Председателю Правления НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан».

Размещение справки на сайте НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан».

Таблица 1

Количество уволенных и принятых работников в 2020 г., 2021 г. и до 31.10.2022 г.

№ п/п	Центральный аппарат/филиал Госкорпорации	2020 год				2021 год				на 31.10.2022 года			
		Кол-во уволен.	В %	Кол-во принятых	В %	Кол-во уволен.	В %	Кол-во принятых	В %	Кол-во уволен.	В %	Кол-во принятых	В %
1	Филиал по ЗКО	132	17,5%	122	16,1%	184	24,5%	164	21,9%	110	15,0%	111	15,1%
2	Центральный филиал	25	15,0%	0	0,0%	22	14,4%	1	0,7%	30	17,3%	7	4,0%
3	Филиал по Карагандинской области	216	15,3%	257	18,2%	305	21,9%	260	18,7%	269	24,0%	251	22,4%
4	Филиал по городу Алматы	216	12,6%	217	12,6%	389	23,9%	291	17,9%	226	13,9%	172	10,6%
5	Филиал по ВКО	175	11,1%	221	14,0%	220	14,5%	259	17,1%	167	20,8%	146	18,2%
6	Центральный аппарат	38	10,6%	8	2,2%	72	19,6%	46	12,5%	100	28,6%	66	18,9%
7	Филиал по Павлодарской области	97	10,9%	120	13,5%	138	16,3%	168	19,9%	175	22,5%	103	13,3%
8	Филиал по Жамбылской области	120	10,2%	123	10,5%	161	13,9%	130	11,2%	151	12,7%	171	14,4%
9	Филиал по городу Астана	112	9,5%	152	12,9%	253	22,5%	254	22,6%	221	18,9%	318	27,2%
10	Филиал по Костанайской области	104	9,0%	108	9,4%	161	14,6%	172	15,6%	149	14,0%	137	12,8%
11	Филиал по СКО	76	9,0%	74	8,8%	113	13,3%	146	17,2%	95	11,6%	98	12,0%
12	Филиал по Алматинской области	151	8,5%	275	15,4%	174	9,9%	287	16,4%	149	14,8%	194	19,2%
13	Филиал по Атырауской области	57	8,1%	100	14,3%	85	12,2%	120	17,2%	52	7,8%	63	9,4%
14	Филиал по Туркестанской области	103	7,4%	141	10,2%	109	7,9%	206	15,0%	78	5,7%	96	7,1%
15	Филиал по городу Шымкент	59	6,2%	74	7,8%	79	8,3%	94	9,9%	47	4,8%	48	4,9%
16	Филиал по Акмолинской области	70	6,0%	105	9,0%	132	11,6%	160	14,1%	73	6,6%	85	7,7%
17	Филиал по Актюбинской области	55	6,0%	83	9,1%	112	12,8%	90	10,3%	97	11,9%	48	5,9%
18	ДАПО и КИР	10	5,0%	9	4,5%	14	7,3%	8	4,2%	13	7,0%	11	5,9%
19	Филиал по Мангистауской области	27	4,2%	77	12,0%	69	11,1%	94	15,1%	39	6,1%	38	6,0%
20	Филиал по Кызылординской области	16	1,8%	22	2,4%	43	4,3%	132	13,4%	39	4,0%	34	3,5%
21	Филиал по Улытауской области									21	8,6%	76	31,1%
22	Филиал по Абайской области									25	3,3%	85	11,1%
23	Филиал по Жетисуской области									23	3,2%	18	2,5%
	ИТОГО	1 859	9,4%	2 288	11,5%	2 835	14,5%	3 082	15,8%	2 349	12,2%	2 376	12,3%

Таблица 2

Количество переведенных работников по филиалам за 2020-31.10.2022 гг.

Центральный аппарат/филиал Госкорпорации	2020			2021			2022 (по состоянию на 31.10.2022 г.)		
	Кол-во переведенных на вышестоящую должность	без конкурсного отбора	В %	количество переведенных на вышестоящую должность	без конкурсного отбора	В %	количество переведенных на вышестоящую должность	без конкурсного отбора	В %
Филиал по ВКО	122	122	100,0%	195	191	97,9%	103	101	98,1%
Филиал по городу Алматы	114	114	100,0%	195	195	100,0%	142	142	100,0%
Филиал по Алматинской области	90	90	100,0%	221	221	100,0%	158	158	100,0%
Филиал по Акмолинской области	87	87	100,0%	206	206	100,0%	124	124	100,0%
Центральный аппарат	76	76	100,0%	139	139	100,0%	106	106	100,0%
Филиал по ЗКО	66	66	100,0%	144	144	100,0%	79	79	100,0%
Филиал по Туркестанской области	66	66	100,0%	155	155	100,0%	85	85	100,0%
Филиал по Жамбылской области	65	65	100,0%	117	117	100,0%	66	65	98,5%
Филиал по Павлодарской области	56	56	100,0%	115	115	100,0%	59	59	100,0%
Филиал по СКО	41	41	100,0%	179	179	100,0%	98	98	100,0%
Центральный филиал	27	27	100,0%	27	27	100,0%	7	7	100,0%
ДАПО и КИР	12	8	66,7%	12	8	66,7%	22	14	63,6%
Филиал по Карагандинской области	121	0	0,0%	193	0	0,0%	109	0	0,0%
Филиал по Актыубинской области	73	0	0,0%	121	0	0,0%	84	0	0,0%
Филиал по Костанайской области	64	0	0,0%	181	0	0,0%	112	0	0,0%
Филиал по Кызылординской области	47	0	0,0%	163	0	0,0%	56	0	0,0%
Филиал по Мангистауской области	38	0	0,0%	111	0	0,0%	52	0	0,0%
Филиал по Атырауской области	29	0	0,0%	87	0	0,0%	49	0	0,0%
Филиал по городу Астана	12	0	0,0%	17	0	0,0%	25	0	0,0%
Филиал по городу Шымкент	5	0	0,0%	9	0	0,0%	6	0	0,0%
Филиал по Улытауской области							13	0	0,0%
Филиал по Абайской области							128	128	100,0%
Филиал по Жетисууской области							111	46	41,4%
ИТОГО	1 211	818	67,5%	2 587	1697	65,6%	1 794	1212	67,6%

Таблица 3

Прием на работу за 2020-31.10.2022 гг.

№ п/п	Центральный аппарат/филиал Госкорпорации	2020 год			2021 год			на 31.10.2022 г.		
		Кол-во принятых	Через конкурс	% без конкурса	Кол-во принятых	Через конкурс	% без конкурса	Кол-во принятых	Через конкурс	% без конкурса
1	Филиал по Алматинской области	275	27	90,2%	287	32	88,9%	194	87	55,2%
2	Филиал по Карагандинской области	257	60	76,7%	260	252	3,1%	251	155	38,2%
3	Филиал по ВКО	221	14	93,7%	259	43	83,4%	146	26	82,2%
4	Филиал по городу Алматы	217	32	85,3%	291	34	88,3%	172	55	68,0%
5	Филиал по городу Астана	152	102	32,9%	254	199	21,7%	318	201	36,8%
6	Филиал по Туркестанской области	141	87	38,3%	206	118	42,7%	96	54	43,8%
7	Филиал по Жамбылской области	123	47	61,8%	130	80	38,5%	171	110	35,7%
8	Филиал по ЗКО	122	75	38,5%	164	109	33,5%	111	39	64,9%
9	Филиал по Павлодарской области	120	80	33,3%	168	115	31,5%	103	64	37,9%
10	Филиал по Костанайской области	108	70	35,2%	172	115	33,1%	137	103	24,8%
11	Филиал по Акмолинской области	105	6	94,3%	160	128	20,0%	85	13	84,7%
12	Филиал по Атырауской области	100	49	51,0%	120	75	37,5%	63	26	58,7%
13	Филиал по Актюбинской области	83	81	2,4%	90	89	1,1%	48	48	0,0%
14	Филиал по Мангистауской области	77	5	93,5%	94	25	73,4%	38	12	68,4%
15	Филиал по СКО	74	44	40,5%	146	102	30,1%	98	73	25,5%
16	Филиал по городу Шымкент	74	5	93,2%	94	0	100,0%	48	11	77,1%
17	Филиал по Кызылординской области	22	3	86,4%	132	0	100,0%	34	5	85,3%
18	ДАПО и КИР	9	9	0,0%	8	8	0,0%	11	11	0,0%
19	Центральный аппарат	8	1	87,5%	46	12	73,9%	66	25	62,1%
20	Центральный филиал	0	0	0,0%	1	1	0,0%	7	0	100,0%
21	Филиал по Абайской области							85	85	0,0%
22	Филиал по Улытауской области							76	22	71,1%
23	Филиал по Жетисуской области							18	18	0,0%
ИТОГО		2288	797	65,2%	3082	1537	50,1%	2376	1243	47,7%

Таблица 4

Количество вакансий и опубликованных вакансий на 2021-2022 гг.

№ п/п	Центральный аппарат/филиал Госкорпорации	2021 год				2022 год			
		Кол-во штатных вакансий	Кол-во внештатных вакансий	Общее кол-во вакансий	Количество опубликованных вакансий	Кол-во штатных вакансий	Кол-во внештатных вакансий	Общее количество вакансий	Количество опубликованных вакансий
1	Филиал по городу Астана/Центральный филиал/Центральный аппарат	204	38	242	73	181	34	215	289
2	Филиал по Карагандинской области	184	16	200	248	180	14	194	276
3	Филиал по Костанайской области	158	4	162	21	179	11	190	107
4	Филиал по Алматинской области	153	46	199	80	101	18	119	236
5	Филиал по ВКО	149	8	157	32	96	9	105	100
6	Филиал по Акмолинской области	140	9	149	23	177	6	183	26
7	Филиал по Жамбылской области	116	26	142	11	91	20	111	92
8	Филиал по Павлодарской области	102	9	111	185	161	17	178	417
9	Филиал по городу Алматы	101	100	201	43	154	14	168	54
10	Филиал по СКО	90	6	96	26	112	8	120	69
11	Филиал по Туркестанской области	74	26	100	11	91	28	119	74
12	Филиал по Актыбинской области	73	36	109	74	135	27	162	85
13	Филиал по Кызылординской области	67	11	78	4	74	10	84	30
14	Филиал по городу Шымкент	62	12	74	2	51	11	62	26
15	Филиал по Атырауской области	60	28	88	17	88	30	118	43
16	Филиал по ЗКО	58	22	80	142	88	24	112	115
17	Филиал по Мангистауской области	44	13	57	11	42	7	49	37
18	ДАПО и КИР	18	6	24	8	23	7	30	16
19	Филиал по Жетисуской области			0		67	2	69	39
20	Филиал по Улытауской области			0		29	2	31	32
21	Филиал по Абайской области			0		54	0	54	10
	Итого	1 853	416	2 269	1011	2 174	298	2 472	2 173

Таблица 5
Нарушения по результатам аудита

№ п/п	Структурное подразделение/филиал	2019	2021	2022	Итого
1	Филиал по г. Алматы	1			
	<i>несоответствие квалификационным требованиям</i>	1			1
2	Филиал по г. Шымкент	3	3	1	
	<i>лояльность дисциплинарной комиссии к отдельным работникам</i>	1			1
	<i>направление не уполномоченным лицом представления на работника</i>			1	1
	<i>неравные условия при увольнении</i>	1			1
	<i>несоответствие квалификационным требованиям</i>		1		1
	<i>отсутствие обоснований при внутреннем переводе работника</i>		1		1
	<i>отсутствие обоснований при назначении и переводе работников</i>	1			1
	<i>предоставление фиктивных документов при приеме на работу</i>		2		2
Общий итог		4	4	1	9

Таблица 6
Сведения по наложенным и досрочно снятым дисциплинарным взысканиям

№ п/п	Центральный аппарат/филиал Госкорпорации	2021 год			2022 год (по состоянию на 31.10.2022 г.)		
		Дисциплинарные взыскания	Досрочно снятые	В %	Дисциплинарные взыскания	Досрочно снятые	В %
1	г. Шымкент	560	124	21,1%	278	57	20,3%
2	г. Алматы	479	375	78,3%	239	43	17,2%
3	Алматинская область	312	76	24,3%	231	8	3,5%
4	Карагандинская область	236	122	48,6%	154	42	25,9%
5	Туркестанская область	226	180	79,6%	223	128	57,4%
6	Мангистауская область	186	147	79,0%	57	0	0,0%
7	Кызылординская область	184	132	71,7%	129	6	4,7%
8	Жамбылская область	182	159	87,4%	162	24	14,6%
9	Актюбинская область	172	129	75,0%	105	49	40,2%
10	г. Астана	144	125	86,8%	87	16	18,4%
11	Костанайская область	138	69	50,0%	127	53	40,8%
12	ВКО	137	87	63,5%	127	37	28,9%
13	Атырауская область	135	125	92,6%	88	37	41,1%
14	ЗКО	124	53	42,7%	98	25	25,3%
15	Акмолинская область	119	70	58,8%	110	3	2,7%
16	Павлодарская область	107	72	67,3%	97	28	26,4%
17	СКО	40	38	95,0%	58	22	37,3%
18	Центральный аппарат	20	13	65,0%	9	1	11,1%
19	ДАПО и КИР	5	4	80,0%	3	1	33,3%
20	Центральный филиал	1	1	100,0%	0	0	0,0%
21	Улытауская область				9	0	0,0%
22	Жетысуйская область				54	0	0,0%
23	Абайская область				5	0	0,0%
ИТОГО		3 507	2 101	59,1%	2 450	580	23,1%

Таблица 7

Нарушения при досрочном снятии дисциплинарных взысканий в 2022 году

№ п/п	Филиал/ Основания для дисциплинарного взыскания	от 10 до 15 дней	от 16 до 20 дней	от 21 до 25 дней	от 26 до 28 дней	Общий итог
1	Филиал по Актыбинской области		2	4	1	7
	нарушение Кодекса деловой этики			1		1
	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей		2	3	1	6
2	Филиал по Атырауской области				1	1
	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей				1	1
3	Филиал по городу Астана				1	1
	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей				1	1
4	Филиал по Западно-Казахстанской области			1		1
	нарушение в сфере оказания государственных услуг			1		1
5	Филиал по Туркестанской области	5	1	4	1	11
	нарушение в сфере хозяйственной деятельности	1				1
	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	4	1	4	1	10
Общий итог		5	3	9	4	21

Таблица 8

Досрочное снятие двух дисциплинарных взысканий одним приказом

№п/п	Центральный аппарат/филиал	2021	2022	Общий итог
1	Филиал по городу Алматы	8		8
2	Филиал по Туркестанской области		5	5
3	Филиал по Актыбинской области	3		3
4	Филиал по Акмолинской области	2		2
5	Филиал по Западно-Казахстанской области		1	1
Общий итог		13	6	19

Таблица 9

Поощрение работников при наличии не снятых дисциплинарных взысканий

№ п/п	Центральный аппарат/филиал	Количество случаев	март 2021	декабрь 2021
1	Филиал по Карагандинской области	39	2	37
2	Филиал по Алматинской области	28	0	28
3	Филиал по городу Астана	18	18	0
4	Филиал по Костанайской области	18	0	18
5	Филиал по Акмолинской области	11	1	10
6	Филиал по городу Шымкент	6	1	5
7	Филиал по Кызылординской области	5	0	5
8	Филиал по городу Алматы	4	0	4
9	Филиал по Актыбинской области	3	0	3
10	Филиал по ВКО	3	1	2
11	Центральный аппарат	3	0	3
12	Филиал по Атырауской области	2	2	0

13	Филиал по Павлодарской области	1	0	1
14	Центральный филиал	1	1	0
Общий итог		142	26	116

Таблица 10
Досрочное снятие дисциплинарных взысканий за несколько дней или в день выплаты праздничной премии

№ п/п	Центральный аппарат/филиал	Количество случаев	март 2021	декабрь 2021
1	Филиал по городу Алматы	18	0	18
2	Филиал по Павлодарской области	15	8	7
3	Филиал по Атырауской области	6	6	0
4	Филиал по Акмолинской области	2	2	0
5	Филиал по городу Шымкент	2	2	0
6	Филиал по Жамбылской области	2	2	0
7	Филиал по ЗКО	2	2	0
8	Филиал по СКО	2	2	0
9	Филиал по Костанайской области	1	1	0
10	Филиал по Мангистауской области	1	0	1
Общий итог		51	25	26

Таблица 11
Результаты рассмотрения заявлений

№ п/п	Орган рассмотрения/принятое решение	2020 год	2021 год	на 31.10.2022 года
1	Инспекция труда	6	3	1
	Нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания		1	
	частично удовлетворено		1	
	Не выплата заработной платы	1		
	удовлетворено	1		
	Не подтвердившиеся	4	2	1
	отказано	4	2	1
	Несвоевременная выдача трудовых книжек	1		
	частично удовлетворено	1		
2	Согласительная комиссия	14	6	15
	Не выплата заработной платы		1	
	удовлетворено		1	
	Не подтвердившиеся	12	3	11
	оставить без рассмотрения в связи с неявкой			1
	отказано	12	3	8
	отозвано заявителем			2
	Незаконное наложение дисциплинарного взыскания			2
	удовлетворено			2
	Незаконное расторжение трудового договора	2	2	2
	удовлетворено	2	2	2
3	Суд	4	2	6
	Не выплата заработной платы			1
	частичное удовлетворено			1

	Не подтвердившиеся	2	1	5
	на рассмотрении			2
	отказано	2	1	3
	Незаконное расторжение трудового договора	1	1	
	частично удовлетворено	1	1	
	Некорректное начисление выплат, предусмотренных трудовым договором	1		
	частично удовлетворено	1		
	Общий итог	24	11	22

Таблица 12
Результаты судебных разбирательств за 2020-2022 гг.

№п/п	Структурное подразделение или филиал/Суть спора	отказано	удовл.	частично удовл.	медиативное соглашение	Общий итог
1	Акмолинская область	2				2
	перевод (перемещение) работника	2				2
2	Алматинская область	1				1
	увольнение	1				1
3	г. Алматы				1	1
	срок трудового договора				1	1
4	г. Астана			1		1
	увольнение			1		1
5	г. Шымкент	1				1
	увольнение	1				1
6	Карагандинская область		1	1		2
	выплаты по трудовому договору		1			1
	увольнение			1		1
7	Костанайская область	1				1
	выплаты по трудовому договору	1				1
8	Туркестанская область				1	1
	увольнение				1	1
9	ЦА	1				1
	срок трудового договора	1				1
	Итого за 2020 год	6	1	2	2	11
1	Акмолинская область	2				2
	перевод (перемещение) работника	2				2
2	г. Астана	1				1
	увольнение	1				1
3	Костанайская область			1		1
	увольнение			1		1
4	Павлодарская область	2				2
	выплаты по трудовому договору	1				1
	дисциплинарное взыскание	1				1
5	ЦА			1		1
	увольнение			1		1
	Итого за 2021 год	5		2		7
1	Актюбинская область	1				1

	выплаты по трудовому договору	1				1
2	г. Алматы	1				1
	срок трудового договора	1				1
3	г. Астана	1				1
	увольнение	1				1
4	Западно-Казахстанская область			1		1
	дисциплинарное взыскание/увольнение			1		1
5	Костанайская область	1				1
	сокращение	1				1
	Итого за 2022 год	4		1		5
	Общий итог	15	1	5	2	23