

"Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ қызметінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген ішкі талдау нәтижелері бойынша талдамалық анықтама

Астана қ.
маусым

2026 жылғы

Қазақстан Республикасы Заңының 8-бабының 5-тармағына сәйкес "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс - қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 19 қазандағы №12 бұйрығымен және "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ (бұдан әрі-Қоғам) Басқарма Төрағасының №06-01-03 бұйрығы негізінде бекітілген сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларымен/2026 жылғы 09 сәуірдегі 37 Қоғам қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізілді.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу мерзімі:
2026 жылғы 27 сәуірден 29 мамырға дейін.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдаумен қамтылатын кезең: с
2025 жылғы 1 ақпаннан 2026 жылғы 1 ақпанға дейін.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау келесі бағыттар бойынша жүргізілді:

1) Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

2) Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің ұйымдық-басқару қызметінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

Талдау жүргізу үшін көздер ретінде Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері, Қоғамның қызметін қозғайтын қоғамның ішкі актілері, қоғамның ішкі аудит қызметін тексеру материалдары, бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланымдар, жеке және заңды тұлғалардың өтініштері және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де мәліметтер пайдаланылды.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдауды Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің жауапты қызметкерлері құрамындағы жұмыс тобы жүргізді. (Қоса берілген)

Жұмыс тобының жұмысын үйлестіру және сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу үшін жауапкершілік комплаенс қызметінің басшысына жүктелген.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау Қоғамның мынадай құрылымдық бөлімшелерінде жүргізілді:

1. Стратегия және талдау департаменті

Департамент өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, корпоративтік басқару кодексінә, осы Ережеге, өзге де ішкі нормативтік құжаттарға, сондай-ақ Қоғамның Басқарма төрағасының бұйрықтарына сәйкес жүзеге асырады.

DSA негізгі мақсаттары;

1) қоғамның Миссиясында айқындалған стратегиялық мақсаттарға қоғамның қол жеткізуіне жәрдемдесу;

2) белгіленген шекаралардағы тәуекелдер деңгейін талдау және мониторингтеу есебінен қоғамның стратегиялық және жедел орнықтылығы туралы қоғамның уәкілетті органдарын хабардар ету;

3) Қоғам қызметін ақпараттық-талдамалық қамтамасыз ету және климаттық шаралар мен жасыл саясатты цифрландырудың стратегиялық дамуының пайымын құру.

Келесі ЖҰӨ талданды:

1) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жөніндегі саясаты;

2) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ даму стратегиясын әзірлеу, келісу, бекіту және іске асыру мониторингі қағидалары.

3) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ тәуекелдерді басқару жөніндегі қағидалары.

4) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ қызметінің негізгі көрсеткіштерінің картасы.

Жоғарыда көрсетілген ЖҰӨ-де және Департаменттің ұйымдастыру-басқару қызметінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау нәтижелері бойынша сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлар анықталған жоқ.

2. Жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар департаменті (бұдан әрі-ДЗТИП)

ДЗТИП өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, корпоративтік басқару кодексіне, ДЗТИП туралы Ережеге, өзге де ішкі нормативтік құжаттарға, сондай-ақ Қоғамның Басқарма төрағасының бұйрықтарына сәйкес жүзеге асырады.

ДЗТИП негізгі мақсаттары мен міндеттері:

1) гранттық жобаларды басқару;

2) жобаларды іске асыру үшін серіктестерді іздеу және тарту;

3) консультациялық қызметтер көрсету;

4) білімді экологиялық бағалау жүйесін енгізу бойынша халықаралық тәжірибелерді бейімдеу;

5) мемлекеттік қолдау және инвестициялар тарту құралы ретінде "жасыл" технологиялар тізілімін қалыптастыру және жүргізу.

ДЗТИП қызметін реттейтін келесі ЖҰӨ талданды:

1) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ Жарғысы.

2) жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар департаменті туралы ереже;

3) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ кәсіпкерлік қызмет субъектілері болып табылмайтын жеке тұлғалардың өтеулі қызметтер көрсету шарттарын іріктеу, дайындау, жасасу және орындау жөніндегі қағидалары.

4) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ жобалау комитеті туралы ереже.

5)Жасыл климаттық қорда аккредиттеу процесін сүйемелдеу жөніндегі қызметтердің құнын есептеу тәртібі.

6) "жасыл" технологиялар мен "жасыл" технологиялар, жобалар мен жабдықтарды отандық өндірушілер мен жеткізушілердің жобаларының тізілімін қалыптастыру және жүргізу туралы ереже.

7) "Халықаралық жасыл технологиялар және жасыл жобалар орталығы"коммерциялық емес акционерлік қоғамының инвестициялық қызметі жөніндегі басшылық.

ДЗТИП қызметін реттейтін ЖҰӨ-дегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау тізілімді қалыптастыру және жүргізу кезінде жобаларды "жасыл" технологиялар тізіліміне негізсіз енгізу қаупі туындауы мүмкін екенін көрсетті.

Мәселен, "жасыл" технологиялар мен отандық "жасыл" технологиялар өндірушілері мен жеткізушілері жобаларының, жобалар мен жабдықтардың тізілімін қалыптастыру және жүргізу туралы Ережеге ("Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ Басқармасының 2023 жылғы 27 қарашадағы шешімімен бекітілген, бұдан әрі – Ереже) сәйкес тәуекел мынадай кезеңдерде туындайды, Ережеде көзделген:

- өтінімдерді беру және қарау;
- "жасыл" технологиялардың критерийлеріне сәйкестігін бағалау;
- уәкілетті комиссияның жобаны Тізілімге енгізу туралы шешім қабылдауы.

Бұл ретте өтінімдерді қарау және жобаларды тізілімге енгізу туралы шешімдер қабылдау процесінде субъективті немесе негізсіз шешімдер қабылдау ықтималдығы, оның ішінде рәсімдердің ашықтығының жеткіліксіздігі және нақты өлшенетін бағалау критерийлерінің болмауы салдарынан болады.

Сонымен қатар, талдау тәуекелге ықпал ететін факторлар екенін көрсетті:

- әр түрлі түсіндіруге мүмкіндік беретін бағалау критерийлерінің болуы;
- комиссия қызметінің шектеулі ашықтығы (шешімдердің және олардың негіздеме-лерінің толық жариялылығының болмауы);
- өтініш берушілер ұсынған мәліметтерді верификациялаудың жеткіліксіздігі;
- іріктеу процестерін цифрландыру мен автоматтандырудың болмауы.

Нәтижесінде Комиссия мүшелерінің жекелеген өтініш берушілердің мүдделерін лоббилеу үшін жағдай жасау және "жасыл" технологиялар өлшемдеріне сәйкес келмейтін жобаларды Тізілімге енгізу мүмкіндігі бар.

Ережеге сәйкес "жасыл" технологиялар тізілімін және отандық "жасыл" технологиялар өндірушілері мен жеткізушілерінің жобаларын қалыптастыру және жүргізу кезінде Комиссия мүшелерінің іс-әрекеттерінде өтінімдерді қарау және тізілімге енгізу үшін жобаларды іріктеу кезінде кең дискрециялық өкілеттіктердің болуы байқалады.

Осылайша, көрсетілген мән-жайлар сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындауы үшін алғышарттар жасайды.

Тәуекелді азайту бойынша ұсыныстар:

1) рәсімдерді регламенттеуге, ашықтықты арттыруға, процестерді цифрландыруға, дәлелдемелік базаны күшейтуге және тәуелсіз сараптама тетіктерін дамытуға бағытталған шараларды кешенді енгізу жобаларды Тізілімге енгізу туралы шешімдер қабылдау кезінде субъективтілікті барынша азайтуға мүмкіндік береді.

2) өтінімдерді қараудың қадамдық алгоритмі (мерзімдері, кезеңдері, жауапты тұлғалар) Ережеде егжей-тегжейлі бекітілсін;

3) тізілімге енгізу не нақты тұжырымдармен енгізуден бас тарту үшін негіздердің толық тізбесі белгіленсін;

4) Комиссияның әрбір шешімінің міндетті жазбаша негіздемесін көздеуге міндетті.

5) кеңейтілген түсіндіруге мүмкіндік беретін тұжырымдамаларды пайдалануды барынша азайту (мысалы, "өз қалауы бойынша");

6) өтінім берілген нақты шарттарды бекіту:

- қарауға қабылданады;
- ауытқу;
- пысықтауға жіберіледі;

7) ұсынылған деректер жеткіліксіз болған кезде пысықтауға өтінімдерді жіберу міндеттілігін белгілеу, олардың себептерін түсіндірместен оларды қабылдамау.

3. Ең үздік қолжетімді техникалар бюросы (бұдан әрі - БНДТ)

БНДТ өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, корпоративтік басқару кодексіне, осы Ережеге, Қоғам қызметінің тәртібін айқындайтын өзге де ішкі нормативтік құжаттарға, сондай-ақ Қоғам Басқармасы Төрағасының бұйрықтарына сәйкес жүзеге асырады.

БНДТ негізгі мақсаттары:

- 1) ҚДТ бойынша анықтамалықтарды әзірлеу процестерін ұйымдастыру.
- 2) өнеркәсіптік кәсіпорындардың ТЖК алу бойынша консультациялық жұмыстарды ұйымдастыру және жүргізу.
- 3) сала бейіні бойынша техникалық жұмыс топтарының (ТРГ) қызметін ұйымдастыру.
- 4) стратегиялық көрсеткіштерге қол жеткізу үшін нормативтік-құқықтық негіз құру.
- 5) ҚДТ енгізу мүмкіндігі үшін өнеркәсіптік кәсіпорындарда әлеуетті анықтау.
- 6) ҚР-да консультациялық қызметтер көрсету және ҚДТ саясатын ілгерілету;
- 7) Ең үздік қолжетімді техникаларды енгізу және ҚДТ бойынша ақпаратқа қол жетімділік жоспарын іске асыру үшін цифрлық тетіктерді енгізу.

БНДТ өз қызметінде келесі ішкі нормативтік құжаттарды басшылыққа алады:

- 1) қолданыстағы/жоспарланатын техникалық шешімдердің ең үздік қолжетімді техникаға көшу қағидаттарына сәйкестігіне сараптамалық қорытынды беру бойынша консультациялық қызметтер көрсету қағидаларын қамтиды.
- 2) Қоршаған ортаны қорғау саласында іскерлік ойындар мен вебинарлар өткізу қағидалары.
- 3) кешенді экологиялық рұқсат алу бойынша консультациялық қызметтер көрсету қағидалары.
- 4) кешенді технологиялық аудитті (сараптамалық бағалауды) жүргізу қағидалары кешенді технологиялық аудиттің (сараптамалық бағалаудың) құнын есептеу тәртібі.
- 5) ең жақсы қолжетімді техникалар бойынша анықтамалықтарға мониторинг жүргізу және қайта қарау жөніндегі Нұсқаулық.

Жоғарыда көрсетілген ЖҰӨ және БНДТ ұйымдық-басқару қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау нәтижелері бойынша сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлар анықталған жоқ.

4. Заң және әкімшілік жұмыс департаменті

Қоғамның штат саны талданатын кезеңдегі жағдай бойынша 66 бірлікті, нақты саны – 60 қызметкерді құрайды.

Бұрын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған адамдарды жұмысқа қабылдау фактілері анықталмаған.

Бір-біріне тікелей бағынатын жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмыс фактілері анықталған жоқ.

Талданатын кезеңде қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту жағдайлары жоқ.

Талданатын кезеңде персоналмен жұмыс жөніндегі жауапты қызметкермен қызметтік тергеу жүргізілмеген.

Сыбайлас жемқорлық қылмыстар жасағаны үшін Қоғам қызметкерлерін қылмыстық жауапкершілікке тарту фактілері жоқ.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау нәтижелері бойынша Департамент қызметінде әлеуетті сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталды.

4.1 "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ Басқармасының 2024 жылғы 19 шілдедегі шешімімен (№14 хаттама) (бұдан әрі – Регламент) бекітілген персоналды басқару жөніндегі жұмыс Регламентінің 162-тармағында жұмыс берушінің актісінде ақпараттық-коммуникациялық жобаларды қолдана отырып, жұмыс берушінің орналасқан жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны енгізілуі мүмкін екендігі көзделген технология (қашықтықтан жұмыс).

Талданатын кезеңде басқарма төрағасының бұйрықтарымен Қоғам қызметкерлері келесі негіздер бойынша қашықтықтан жұмысқа ауыстырылды:

- еңбек шартында белгіленген мерзімде жұмысқа қабылдау кезінде;

- қызметкердің құндылығын және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде қашықтықтан жұмыс орнатпай еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкін етігін ескере отырып.

Жоғарыда айтылғандар жекелеген қызметкерлерге қашықтықтан жұмыс форматын ұсыну кезінде іріктемелі тәсілдің мүмкіндігіне, шешім қабылдаудың бірыңғай негіздері мен өлшемдерінің болмауына, сондай-ақ артықшылықты еңбек жағдайларының туындау қаупіне байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін тудырады.

Ұсыныстар:

1) жұмыскерлерді қашықтықтан жұмысқа ауыстыру үшін негіздемелердің толық тізбесі және келісудің бірыңғай тәртібі белгіленсін;

2) жұмыскерлерді қашықтықтан жұмысқа ауыстыру туралы шешім қабылдау кезінде ашықтықты және тең тәсілді қамтамасыз етуге міндетті.

4.2 Регламенттің 168 - тармағында жұмыскердің жұмыс орнында болмауы туралы хабарлау мерзімдерінің белгісіздігіне байланысты тәуекелдер анықталды.

РСП персоналмен жұмыс жөніндегі жауапты бөлімшеге "қызметкер болмаған бірінші күні" дәлелсіз себеппен қызметкердің жоқтығы туралы хабарлайды. Бұл ретте көрсетілген тұжырым ақпаратты жіберудің нақты уақыт аралығын (дереу, бір сағат ішінде, белгілі бір уақытқа дейін және т.б.) айқындамайды, бұл норманы екінші түсіндіруге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) қатарынан үш және одан да көп сағат ішінде жұмыскердің дәлелсіз себеппен жұмыста болмауы жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіз бола алады.

Осылайша, регламентте белгіленген "болмаудың бірінші күнінде" хабарлау тәртібі қызметкердің болмау фактісін уақтылы анықтамау және уақтылы ден қою шараларын қабылдамау қаупін тудырады. Сонымен қатар, нақты реттелген хабарлама мерзімінің болмауы ықпал етуі мүмкін:

- сабаққа қатыспау кезіндегі іріктеу тәсілі;
- жекелеген қызметкерлердің болмауы фактілерін жасыру;
- жеке тұлғалар үшін артықшылықты жағдайлар жасау;
- тікелей басшылар тарапынан лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалану.

Бұл жағдайда құрылымдық бөлімше басшысының кең дискрециялық өкілеттіктерінің индикаторы, шешімдердің бірнеше түрін қабылдау немесе шешім қабылдаудан бас тарту мүмкіндігі қарастырылады.

Ұсыныстар:

1) персоналмен жұмыс жөніндегі жауапты бөлімшені хабардар етудің нақты мерзімі белгіленсін (мысалы, қызметкер жұмыс орнында болмаған сәттен бастап дереу не үш сағаттан кешіктірмей);

2) қызметкердің жоқтығын тіркеу тәртібін регламенттеуге (акт, қызметтік жазба, электрондық тіркеу және т.б.).

4.3 Регламенттің 230 және 231-тармақтарында қызметтік тергеп-тексеру материалдарын қараудың көзделген мерзімдері тәртіптік жазаны уақтылы қолданбау тәуекеліне әкеп соғуы мүмкін екендігі анықталды.

Мәселен, қызметтік тергеу жүргізу мерзімі 15 жұмыс күніне дейін, кадр комитетінің қорытындысын қарау-2 жұмыс күні, персоналмен жұмыс жөніндегі жауапты бөлімшеге материалдарды жіберу – 1 жұмыс күніне дейін. Сонымен қатар, тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықты дайындауға және шығаруға және қызметкерді онымен таныстыруға уақыт қажет. Жиынтығында көрсетілген рәсімдер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіптік жазаны қолданудың шекті мерзімдерінен асып кетуі мүмкін.

Келісудің бірнеше дәйекті кезеңдерінің болуы және резервтік уақыттың болмауы материалдарды қарау процедурасын жасанды түрде кешіктіруге жағдай жасайды, бұл ресми негіздер бойынша тәртіптік жазаны қолданбауға әкелуі мүмкін, сондай-ақ ұқсас жағдайларды қарау кезінде іріктемелі тәсілге ықпал етеді.

Тәуекелдерді азайту мақсатында Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіптік жазаны қолдану мерзімдерінің сақталуын қамтамасыз ету үшін қызметтік тергеу материалдарын қараудың қысқартылған мерзімдерін көздеу ұсынылады.

4.4 кадр комитеті туралы Ереженің 11-тармағының 4) тармақшасында кәсіпкерлік қызмет субъектілері болып табылмайтын жеке тұлғалармен ақылы қызметтер көрсету шартын жасасу туралы ұсынымдар әзірлеу жөніндегі комитеттің өкілеттігі көзделген.

Мәселен, нормада жеке тұлғалардың кандидатураларын қараудың өлшемдері, негіздері мен тәртібі жоқ, сондай-ақ осындай тұлғалармен өтеулі қызметтер көрсету шарттарын жасасуға жол берілетін жағдайлар айқындалмаған. Біліктілікті, тәжірибені растауға, нақты адамды тарту қажеттілігін негіздеуге қойылатын талаптар, сондай-ақ шешімдер қабылдаудың ашықтығы мен объективтілігін қамтамасыз ету тетіктері реттелмеген.

Нақты рәсімдер мен критерийлердің болмауы жеке тұлғаларды таңдау кезінде субъективті көзқарасқа, Жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беруге, сондай-ақ Комитет мүшелерінің шешім қабылдауы кезінде мүдделер қақтығысының туындауына жағдай жасайды.

Тәуекелдерді барынша азайту мақсатында өтеулі қызметтер көрсету шарттарын жасасу бойынша ұсынымдар әзірлеудің негіздері мен тәртібін нақтылау, жеке тұлғаларды іріктеу өлшемшарттарын, қажетті растайтын құжаттардың тізбесін айқындау, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және қабылданатын шешімдердің ашықтығын қамтамасыз ету тетіктерін көздеу ұсынылады.

4.5 Регламенттің 241-тармағында 6 ай өткенге дейін тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау мүмкіндігі туралы нормада шешім қабылдау критерийлерінің белгісіздігімен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдері бар екені анықталды.

Сонымен, "өзін адал қызметкер ретінде көрсетті" тұжырымдамасы бағалау және субъективті болып табылады, өйткені регламентте қызметкердің адалдығын бағалаудың нақты көрсеткіштері, критерийлері мен тәртібі анықталмаған. Жазаны мерзімінен бұрын алып тастау туралы шешім қабылдаудың нақты негіздері мен рәсімдерінің болмауы шенеуніктерге кең дискрециялық өкілеттіктер береді.

Сонымен қатар, тәртіптік жазаны оның ең аз қолданылу мерзімін белгілемей мерзімінен бұрын алып тастау мүмкіндігі мүдделер қақтығысының туындауына, субъективті шешім қабылдауға, жазаның тәртіптік және алдын алу сипатын теңестіруге ықпал етуі мүмкін.

Ұсыныстар:

1) өндіріп алуды мерзімінен бұрын алып тастау туралы мәселені қарауға рұқсат етілетін ең аз мерзім белгіленсін;

2) қызметкердің адалдығын бағалау өлшемшарттарын нақтылай отырып, өндіріп алуды алып тастау үшін негіздемелерді міндетті құжаттамалық растауды көздеуге міндетті.

4.6 қоғамның бос лауазымдарына кандидаттарды іздеу, іріктеу және іріктеу тәртібін реттейтін Регламенттің 4-тарауын талдау барысында кандидаттарды тексеру рәсімдерінің жеткіліксіз регламенттелуіне және конкурстық іріктеудің ашықтығын қамтамасыз етуге байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің болуы анықталды.

Сонымен қатар, үміткерлердің келіп түскен өтінімдерін қабылдау және тіркеу тәртібі жеткілікті реттелмеген. Регламентте кандидаттардың келіп түскен түйіндемелері мен жауаптарын есепке алудың толықтығын бақылау тетіктері, сондай-ақ кандидаттардың құжаттарды Жолдауы үшін бірнеше байланыс арналарын (байланыс телефондарын, электрондық мекенжайларды) пайдалану міндеттілігі көзделмеген.

Көрсетілген жағдайлар үшін жағдай жасай алады:

- жекелеген кандидаттарды конкурстық іріктеуден негізсіз алып тастау;
- үміткерлердің конкурсқа қатысуға қолжетімділігін шектеу;
- қарауға жіберілген кандидаттардың саны мен құрамын айла-шарғы жасау.

Сондай-ақ келіп түскен өтінімдердің бірыңғай есебін жүргізу және кандидаттардың құжаттарының келіп түскен күні мен уақыты туралы ақпаратты тіркеу туралы талап жоқ, бұл конкурстық рәсімдердің ашықтығын төмендетеді және кейінгі бақылауды қиындатады.

Ұсыныстар:

1) қызметтің негізгі лауазымдарға үміткер кандидаттарға қатысты комплаенс тексеруін міндетті түрде жүргізуін көздеу;

2) бос орын туралы хабарландыруда қосымша электрондық мекенжайларды қоса алғанда, бірнеше байланыс арналарын көрсету туралы талап белгіленсін;

3) келіп түскен өтінімдердің, жіберілген және қабылданбаған кандидаттардың санын есепке алу және салыстыру тетігін көздеуге міндетті.

4.7 талдау барысында 2021 жылғы 4 қарашадағы "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру және әлеуметтік қолдау қағидаларының 24 – тармағында (№42 хаттама) (бұдан әрі-еңбекақы төлеу қағидалары) жұмысқа қабылдау кезінде 6-ға дейінгі мерзімге лауазымдық жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеу мүмкіндігі көзделгені анықталды айлар. Бұл норма шешім қабылдау негіздері мен тәртібінің белгісіздігімен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін қамтиды.

Сонымен, еңбекақы төлеу ережелері анықталмаған:

- лауазымдық жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеу критерийлері мен негіздері;

- 6 ай өткеннен кейін жалақының мөлшерін айқындау тәртібі.

Сонымен қатар, " белгіленуі мүмкін " тұжырымдамасы жұмысшылардың еңбекақы төлеу шарттарын анықтауда кең дискрециялық өкілеттіктер береді, бұл субъективті тәсілге, ұқсас лауазымдардағы жұмысшылар үшін тең емес жалақы жағдайларына, сондай-ақ жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар немесе шектеулер беруге ықпал етуі мүмкін.

Лауазымдық жалақыны белгілеудің ашық тетігінің болмауы еңбекақы мөлшерін негізсіз анықтау және еңбек дауларының туындау қаупін тудырады.

Ұсыныстар:

1) лауазымдық жалақының ең төменгі мөлшерін белгілеудің негіздері мен өлшемшарттарын айқындау;

2) қабылданған шешімнің міндетті Құжаттамалық негіздемесін көздейтін лауазымдық жалақыны қайта қарау тәртібі мен мерзімдерін регламенттеуге міндетті.

4.8 еңбекақы төлеу қағидаларының 26-тармағында қоғамның кадр комитетінің ұсынымы бойынша әкімшілік/басқарушы қызметкердің лауазымдық жалақысын өзгерту мүмкіндігін көздейтін нормада нақты негіздердің, шешім қабылдау критерийлері мен рәсімдерінің болмауына байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдері бар екені анықталды.

Сонымен, еңбекақы төлеу ережелері анықталмаған:

лауазымдық жалақыны өзгерту туралы мәселеге бастамашылық жасау тәртібі;

құрылымдық бөлімше басшысының дәлелді ұсынысының болуы қажеттілігі.

Лауазымдық жалақыны өзгерту туралы мәселені қараудың ашық және регламенттелген тетігінің болмауы мүдделер қақтығысы мен кадрлық және қаржылық шешімдердің ашықтығы үшін жағдай жасайды.

Ұсыныстар:

1) Құрылымдық бөлімше басшысының міндетті дәлелді ұсынуын көздеу;

2) лауазымдық жалақыны өзгертудің нақты көрсеткіштері мен өлшемшарттарын белгілеу;

3) тиісті шешімдерді қарау және келісу тәртібін регламенттеуге міндетті.

4.9 қоғамның әкімшілік / басқарушы қызметкерлеріне сыйлықақы беру тәртібін реттейтін еңбекке ақы төлеу қағидаларының 6-бөлімін талдау барысында сыйлықақы бекітілген еңбекке ақы төлеу қоры шегінде және/немесе еңбекке ақы төлеу қоры бойынша үнемдеу болған кезде жүзеге асырылатыны анықталды, алайда сыйлықақыларды төлеу үшін қаржылық мүмкіндіктің жоқтығын растау тетігін, сондай-ақ тиісті шешімдерді Құжаттамалық негіздеу тәртібін айқындамайды.

Бұдан басқа, Қоғамның Басқарма құқығы туралы ережелер сыйлықақының төмендеу пайызын қолдану не еңбекақы төлеу қорының үнемдеуі болған немесе болмаған кезде сыйлықақы беру туралы шешімдер қабылдау кең дискрециялық өкілеттіктерге ие, өйткені олар жоқ:

- растайтын қаржылық құжаттарды қоса бере отырып, қоғамның қаржылық мүмкіндігін айқындау критерийлері;

- қызметкерлерді сыйлықақыны төмендету не төлемеу себептері туралы хабардар ету тәртібі.

Міндетті қаржылық негіздеменің болмауы сыйлықақы беру туралы шешім қабылдауда, ынталандырушы төлемдерді іріктеп қолдануда, сондай-ақ жекелеген қызметкерлерге негізсіз артықшылықтар не шектеулер беруде субъективті көзқарас үшін жағдай туғызуы мүмкін.

Ұсыныстар:

1) Қаржылық мүмкіндіктің болуы немесе болмауы не сыйлықақыларды төлеу үшін қаражаттың жеткіліксіздігі туралы қаржы бөлімшесінің дәлелді қорытындысының (анықтамасының) міндетті түрде болуын көздеуге;

2) сыйлықақыларды төмендету не төлемеу туралы шешімдер қабылдау тәртібін регламенттеуге міндетті.

4.10 талдау барысында басқарманың 2024 жылғы 19 шілдедегі шешімімен (№14 хаттама) бекітілген "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" коммерциялық емес акционерлік қоғамы қызметкерлерінің қызметінің тиімділігін бағалау қағидаларының (бұдан әрі – бағалау қағидалары) 5-тармағында шешім бойынша есепті кезеңді (тоқсан немесе жыл) айқындауды көздейтін норма белгіленді. Қоғамның Басқарма төрағасы не ол уәкілеттік берген тұлға кең дискрециялық өкілеттіктердің болуына байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін қамтиды. Бұл жағдайда лауазымды тұлғаның кең дискрециялық өкілеттіктерінің индикаторы, шешімдердің бірнеше түрін қабылдау немесе шешім қабылдаудан бас тарту мүмкіндігі қарастырылады.

Осылайша, ережелерде есепті кезең тоқсан немесе жыл ретінде белгіленетін критерийлер, негіздер мен жағдайлар анықталмаған. Бұл ретте есепті кезеңнің ұзақтығы қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау нәтижелеріне, КРІ-ге қол жеткізуге, ынталандыру шараларын қолдануға және кадрлық шешімдер қабылдауға тікелей әсер етеді. Есепті кезеңді ерікті түрде анықтау мүмкіндігі қызметкерлерді бағалауға тең емес жағдайлар туғызуы және жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беруге ықпал етуі мүмкін.

Ұсыныстар:

1) есепті кезеңді айқындау үшін нақты өлшемдер мен негіздер белгіленсін;

2) есепті кезеңді белгілеу туралы шешімдердің міндетті Құжаттамалық негіздемесін көздеуге міндетті.

4.11 бағалау қағидаларының 16-тармағында құрылымдық бөлімше басшысының "бағынысты қызметкердің мінез-құлқын байқау" міндетін көздейтін норма ережелермен ашылмағаны және нақтыланбағаны, мұндай байқауды жүзеге асырудың өлшемдері, әдістері, шектері мен тәртібі жоқ екендігі анықталды. Сондай-ақ, қызметкердің мінез-құлқын бағалаудың объективті көрсеткіштері және бақылау нәтижелерін тіркеу формалары анықталмаған.

Белгісіз және субъективті тұжырымдамаларды қолдану норманы ерікті түрде түсіндіруге, қызметкерлерді бағалаудағы субъективті көзқарасқа, сондай-ақ жеке қызметкерлерге біржақты көзқарасты қалыптастыру мүмкіндігіне жағдай жасайды.

Бұдан басқа, мұндай "байқаудың" нәтижелері қызметкер қызметінің тиімділігін бағалауға, кадрлық шешімдер қабылдауға, көтермелеу не тәртіптік ықпал ету шараларын қолдануға әсер етуі мүмкін, бұл өкілеттіктерді теріс пайдалану және жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар не шектеулер беру қаупін тудырады.

Ұсыныстар:

1) субъективті түсіндіруге мүмкіндік беретін бағалау және екіұшты тұжырымдарды алып тастауға және "мінез-құлықты бақылау" ұғымының мазмұнын нақтылауға;

2) қызметкердің жеке-іскерлік құзыреттерін бағалаудың объективті өлшемшарттарын айқындау.

4.12 бір құрылымдық бөлімшеде заңдық, Кадрлық, сатып алу және әкімшілік функциялардың шоғырлануын ескере отырып, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ағымдағы талдау шеңберінде ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру және өкілеттіктерді бөлу мүмкіндігін қарастыру орынды болып көрінеді.

Ағымдағы ұйымдық модель жеке сәйкестік пен операциялық тәуекелдерді қалыптастыра алады:

1. Орындау және бақылау функцияларын жеткілікті түрде бөлудің болмауы.

2. Құқықтық және корпоративтік сараптаманың тәуелсіздігін төмендету.

3. Маңызды процестер мен өкілеттіктердің шоғырлануы.

4. Бір қызметкерге тәуелділіктің жоғарылауы (key person risk).

Ұсыныстар:

Ішкі бақылау жүйесін одан әрі жетілдіру, өкілеттіктерді бөлу тиімділігін арттыру және әлеуетті комплаенс пен операциялық тәуекелдерді барынша азайту мақсатында Қоғамның құрылымдық бөлімшелері арасында жекелеген функцияларды қайта бөлу, сондай-ақ заңды сүйемелдеу, сатып алу қызметі, персоналды басқару және әкімшілік қамтамасыз ету бойынша дербес функционалдық бағыттарды бөлу арқылы ұйымдық құрылымға өзгерістер енгізу мүмкіндігін қарастыру қажет деп санаймыз.

Аталған шараларды іске асыру функцияларды бөлу қағидатын күшейтуге, бақылау рәсімдерінің тәуелсіздігін арттыруға және корпоративтік басқару жүйесінің қосымша тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

5. Қаржы департаменті

ФД өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, корпоративтік басқару кодексіне, осы Ережеге, өзге де ішкі нормативтік құжаттарға, сондай-ақ Қоғамның Басқарма төрағасының бұйрықтарына сәйкес жүзеге асырады.

ФД-ның негізгі мақсаттары:

1) стратегияға сәйкес Қоғам қызметінің көрсеткіштеріне қол жеткізу;

2) Қоғам қызметін қаржылық-экономикалық сүйемелдеу;

2) қоғамның толық және шынайы ҚФБ қалыптастыру және ұсыну;

3) қоғамның тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету, қоғамда сатып алу рәсімін сақтау;

4) бухгалтерлік есепті жүргізу;

5) қоғам шарттарының, келісімдерінің орындалуын қамтамасыз ету.

Өз қызметінде ФД келесі ішкі нормативтік құжаттарды басшылыққа алады:

1) Салықтық есеп саясатын "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ әзірледі.

2) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ даму жоспарын әзірлеу, келісу, бекіту, орындау мониторингі және түзету қағидалары.

3) өкілдік шығыстарға көзделген "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" коммерциялық емес акционерлік қоғамының қаражатын пайдалану тәртібі туралы ереже.

4) "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы"КЕАҚ-да қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттарына сәйкес қаржылық есептілікті дайындау қағидалары.

5) жоспарланып отырған техникалық шешімдердің ең үздік қолжетімді техникаға көшу қағидастарына сәйкестігіне сараптамалық қорытынды ұсыну бойынша консультациялық қызметтер көрсету жөніндегі консультациялық көрсетілетін қызметтердің құнын есептеу тәртібі.

6) кешенді экологиялық рұқсат алу бойынша консультациялық қызметтердің құнын есептеу тәртібі.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау нәтижелері бойынша ФД қызметін реттейтін ЖҰӨ-де сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау үшін жағдайлар бар. 2021 жылғы 4 қарашадағы "Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру және әлеуметтік қолдау қағидаларының 6-бөліміне қатысты жоғарыда 4.9-тармақта көрсетілген (№42 хаттама).

Бұдан басқа, квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы Үлгілік ереженің 23-тармағының 1) тармақшасына, 28-тармағының 1) тармақшасына сәйкес (Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 112 бұйрығымен бекітілген). сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет өз қызметі шеңберінде квазимемлекеттік сектор субъектісінің құрылымдық бөлімшелерінен ақпарат пен материалдарды, оның ішінде коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын материалдарды сұратады және алады, сондай-ақ квазимемлекеттік сектор субъектісінің құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің міндеттері мен функцияларын жүзеге асыру үшін қажетті құжаттар мен ақпаратты ұсыну жолымен сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметке жәрдем көрсетеді.

Бұдан басқа, комплаенс қызметі туралы ереженің 23-тармағының 1) және 2) тармақшаларына сәйкес ("Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ Директорлар кеңесінің 2021 жылғы "12" наурыздағы №02/16 хаттама шешімімен бекітілген), қызмет негізгі міндеттерді іске асыру және өз функцияларын жүзеге асыру үшін белгіленген тәртіппен құқылы:

- қоғамның басқа құрылымдық бөлімшелерінен шектеусіз және кедергісіз негізде ақпарат пен материалдарды сұрату және алу;

- барлық ақпаратқа, соның ішінде инсайдерлік және ДСП-ға, сондай-ақ қоғамның ақпараттық және есепке алу жүйелеріне қол жеткізу.

Сонымен қатар, Ішкі аудит қызметі туралы Ереженің 44 және 45-тармақтарына сәйкес ("Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ Директорлар кеңесінің 2024 жылғы "20" желтоқсандағы шешімімен бекітілген №02/02-27 хаттама) аудиторлық тапсырмалардың нәтижелері туралы есептер ұсынылатын адамдар мен органдардың тізбесін белгілейді. Комплаенс қызметіне аудиторлық есептерді ұсыну көзделмеген.

Бұл жағдайда квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы үлгі ереже мен жоғарыда көрсетілген қоғамның ішкі нормативтік құжаттары арасында қолдану процесін қиындататын және қарым-қатынасқа қатысушылардың біріне тиімді нормаларды қолдануға мүмкіндік беретін қайшылықтың болуы байқалады, бұл сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау ықтималдығын айтарлықтай арттырады.

Ұсыныс:

Ішкі аудит қызметі туралы Ереженің 44 және 45-тармақтарын квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы Үлгі ережеге және комплаенс қызметі туралы ереженің 23-тармағының 1) және 2) тармақшаларына сәйкес келтіру қажет деп санаймыз, сол арқылы нормативтік құжаттардағы осы қайшылықты жою қажет.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларының 17-тармағының 3) тармақшасына, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2022 жылғы 30 желтоқсандағы № 488 бұйрығымен бекітілген сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу жөніндегі әдістемелік ұсынымдардың 32-тармағына сәйкес сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезінде лауазымдар тізбесін қамтитын талдамалық анықтама жасалады, сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ұшырайды.

Шешімдер қабылдау және ұйымдық-шаруашылық функцияларды жүзеге асыру құқығының болуын ескере отырып, басшылардың барлық санаты сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ұшыраған лауазымдар тізбесіне енгізуге жатады.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ұшыраған лауазымдардың тізбесін қоғамның комплаенс қызметі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ұшыраған лауазымдарды атқаратын адамдармен жүйелі профилактикалық жұмысты ұйымдастыру кезінде пайдаланады.

Қорытынды. Қоғам қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау Қоғам қызметіне қатысты ішкі актілерде және ұйымдық-басқарушылық қызметте сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі профилактикалық іс-шаралардың неғұрлым оң нәтижелеріне қол жеткізу мақсатында Алып тастау немесе барынша азайту қажет болатын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің орын алатынын көрсетті.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау нәтижелері бойынша анықталған сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жою жөніндегі ұсынымды іске асыру мерзімдерін көрсете отырып, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою жөніндегі іс-шаралар жоспары әзірленді.

Басқарма Төрағасы

Комплаенс қызметінің басшысы