

**"Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығы" КЕАҚ-да 2026 жылы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау қорытындылары бойынша анықталған сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің тізбесі**

1. "Жасыл" технологиялар тізілімін және отандық "жасыл" технологиялар өндірушілері мен жеткізушілерінің жобаларын, жобалар мен жабдықтарды қалыптастыру және жүргізу туралы ережені талдай отырып, іріктеу жөніндегі комиссия мүшелерінің жекелеген өтініш берушілердің мүдделерін лоббилеу үшін жағдай жасау және "жасыл" технологиялар өлшемдеріне сәйкес келмейтін жобаларды Тізілімге енгізу мүмкіндігі бар екені анықталды.

2. Персоналды басқару жөніндегі жұмыс Регламентінің 162-тармағын талдау жекелеген қызметкерлерге қашықтықтан жұмыс форматын ұсыну кезінде іріктемелі тәсілдің мүмкіндігі, шешім қабылдаудың бірыңғай негіздері мен критерийлерінің болмауы, сондай-ақ артықшылықты еңбек жағдайларының туындау қаупі бар екенін көрсетті.

3. Регламенттің 168-тармағында белгіленген "болмаудың бірінші күнінде" хабарлау тәртібі қызметкердің жоқ болу фактісін уақтылы анықтамау және уақтылы ден қою шараларын қабылдамау қаупін тудырады.

4. Регламенттің 230 және 231-тармақтарында келісудің бірнеше дәйекті кезеңдерінің болуы және материалдарды қарау рәсімін жасанды түрде кешіктіруге жағдай жасайтын резервтік уақыттың болмауы бар, бұл ресми негіздер бойынша тәртіптік жазаны қолданбауға, сондай-ақ ұқсас жағдайларды қарау кезінде іріктемелі тәсілге ықпал етуге әкелуі мүмкін.

5. Кадр комитеті туралы Ереженің 11-тармағының 4) тармақшасында нақты рәсімдер мен өлшемшарттардың болмауы жеке тұлғаларды таңдау, Жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беру, сондай-ақ кадр комитеті мүшелерінің шешім қабылдауы кезінде мүдделер қақтығысы туындаған кезде субъективті көзқарас үшін жағдайлар жасайды.

6. Регламенттің 241-тармағы мүдделер қақтығысының туындауына, субъективті шешім қабылдауға ықпал етуі, жазаның тәртіптік және алдын алу сипатын нивелирлеуі мүмкін, оның қолданылу мерзімінің ең аз мерзімін айқындамай, тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау мүмкіндігін белгілейді.

7. Қоғамның бос лауазымдарына кандидаттарды іздеу, іріктеу және іріктеу тәртібін реттейтін Регламенттің 4-тарауын талдау барысында келіп түскен өтінімдердің бірыңғай есебін жүргізу және бос лауазымға кандидаттардың құжаттарының келіп түскен күні мен уақыты туралы ақпаратты тіркеу туралы талап жоқ екені анықталды, бұл конкурстық рәсімдердің ашықтығын төмендетеді және кейінгі бақылауды қиындатады.

8. Қызметкерлерге еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру және әлеуметтік қолдау қағидаларының 24-тармағында лауазымдық жалақыны белгілеудің ашық тетіктері жоқ, бұл еңбекке ақы төлеу мөлшерін негізсіз айқындау және еңбек дауларының туындау қаупін тудырады.

9. Еңбекақы төлеу қағидаларының 26-тармағын талдаумен лауазымдық жалақыны өзгерту туралы мәселені қараудың ашық және регламенттелген тетігінің жоқтығын көздейтін норма мүдделер қақтығысы мен кадрлық және қаржылық шешімдердің ашықтығы үшін жағдай жасайтыны анықталды.

10. Қоғамның әкімшілік / басқарушы қызметкерлеріне сыйлықақы беру тәртібін реттейтін еңбекке ақы төлеу қағидаларының 6-бөлімін талдау барысында міндетті қаржылық негіздеменің болмауы сыйлықақы беру туралы шешімдер қабылдау, ынталандыру төлемдерін іріктеп қолдану, сондай-ақ жекелеген қызметкерлерге негізсіз артықшылықтар не шектеулер беру кезінде субъективті көзқарас үшін жағдай туғызуы мүмкін екендігі анықталды.

11. Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау қағидаларының 5-тармағын талдай отырып, есепті кезеңді өз бетінше айқындау мүмкіндігі қызметкерлерді бағалауға тең емес

жағдайлар туғызуы және жеке тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беруге ықпал етуі мүмкін екендігі анықталды.

12. Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау қағидаларының 16-тармағында анықталмаған және субъективті тұжырымдарды пайдалану норманы өз бетінше түсіндіруге, қызметкерлерді бағалау кезінде субъективті тәсілге, сондай-ақ жекелеген қызметкерлерге біржақты көзқарасты қалыптастыру мүмкіндігіне жағдай жасайтыны анықталды.

13. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау шеңберінде бір құрылымдық бөлімшеде заңдық, Кадрлық, сатып алу және әкімшілік функциялардың шоғырлануын ескере отырып, ағымдағы ұйымдық модель жекелеген комплаенс пен операциялық тәуекелдерді (бір қызметкерге тәуелділіктің жоғарылауы (key person risk) қалыптастыра алатыны анықталды.

14. Ішкі аудит қызметі туралы Ереженің 44 және 45-тармақтарын талдаумен квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы үлгі ереже мен ішкі аудит қызметі туралы ереже 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.

Комплаенс қызметінің басшысы Е. Хайруллин