**«KMG Systems & Services» ЖШС сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау нәтижелері туралы**

**ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА**

 **Астана қаласы «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023ж.**

Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 16 қаңтардағы №21 бұйрығымен бекітілген сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидалары, «KMG Systems & Services» ЖШС қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау 2015 жылғы 18 қарашадағы №410 –VЗРК Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 8-бабының 5-тармағына сәйкес жүргізілді,

**Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау объектісінің атауы:**

«KMG Systems & Services» ЖШС аутстаффинг секторы (бұдан әрі-Серіктестік).

**Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу негізі:**

Серіктестіктің Бас директорының «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу туралы» 2023 жылғы 19 қыркүйектегі № 27-П бұйрығы (қосымшада).

**Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезеңі:**

2023 жылғы 20 қыркүйектен 20 қазанға дейін.

**Серіктестік қызметінің талданатын кезеңі:**

2022 жылғы 1 қаңтардан бастап 2022 жылғы 31 желтоқсанға дейін.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау Серіктестіктің аутстаффинг секторында келесі бағыттар бойынша жүргізілді:

1) ішкі нормативтік құжаттарда сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау;

2) ұйымдық-басқару қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау.

**1. Ішкі нормативтік құжаттарда сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау**

 Серіктестік өз қызметін Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексіне, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы» 1998 жылғы 22 сәуірдегі № 220-1 Қазақстан Республикасының Заңына, Жарғыға, сондай-ақ Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарына (қағидалар, басшылықтар, нұсқаулықтар, регламенттер, құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер және т.б.) сәйкес жүзеге асырады.

 Серіктестік қызметінің мақсаты дербес шаруашылық қызметті жүзеге асыру барысында таза табыс алу болып табылады. Қойылған мақсатты іске асыру үшін Серіктестік мынадай қызмет түрлерін жүзеге асырады:

1) Солтүстік-Каспий мұнай төгіндісіне әрекет ету экологиялық базасын (бұдан әрі-СКМТӘЭБ) және Каспий теңізінің қайраңында жүргізілетін теңіз мұнай операцияларын қолдау инфрақұрылымының басқа да объектілерін пайдалануға, пайдалануға, басқаруға және сервистік қызмет көрсетуге беру;

2) Каспий теңізінің қайраңында жүргізілетін теңіз мұнай операцияларын қолдау инфрақұрылымының объектілерін құру;

3) теңізде және құрлықта мұнай төгілулерінің алдын алу және оларға ден қою жөніндегі жұмыстар;

4) мұнай-газ жабдықтарын өндіру және оларға сервистік қызмет көрсету жөніндегі жобаларға қатысу;

5) мұнай-газ саласында техникалық қолдау көрсету.

 Талдау объектісі аутстаффинг секторы болғандықтан, талдау барысында адам ресурстарын басқаруды реттейтін ішкі нормативтік құжаттар қаралды, атап айтқанда:

- Серіктестік Басқармасының 28.10.2020 жылғы шешімімен бекітілген әкімшілік және басқарушылық лауазымдарға персоналды іздеу және іріктеу қағидалары, № 6 хаттама;

- Серіктестік Басқармасының 27.07.2018 жылғы шешімімен бекітілген «KMG Systems & Services» ЖШС қызметкерлерін оқыту және дамыту қағидалары, № 15 хаттама;

- Серіктестік Басқармасының 25.08.2022 жылғы шешімімен бекітілген «KMG Systems & Services» ЖШС Ішкі еңбек тәртібінің ережесі, № 8 хаттама.

2022 жылғы 31 қаңтар мен 15 сәуір аралығында Серіктестіктің өндірістік, операциялық және қаржылық процестері аудитінің нәтижелері бойынша «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ (бұдан әрі – ҚМГ) Ішкі аудит қызметі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – ҚР ЕК) енгізілген өзгерістерді ескере отырып, ұсынымдарға сәйкес Серіктестіктің ішкі еңбек тәртібі қағидаларын өзектендірді). Сондай-ақ Серіктестіктің басқарушы және әкімшілік персоналына еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру Ережелерін өзектендіру ұсынылды. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезінде материалдар серіктестіктің жалғыз қатысушысына қарауға жіберілді.

 Серіктестіктің нормативтік-құқықтық актілерін сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін дискрециялық өкілеттіктер мен ережелер тұрғысынан талдау нәтижелері бойынша анықталған жоқ. Алайда, жоғарыда аталған ережелер серіктестіктің штаттық қызметкерлері мен әкімшілік-басқару персоналына ғана қолданылады, ал аутстаффингке тек ішкі еңбек тәртібі ережелері ғана қолданылады.

**2. Ұйымдастыру-басқару қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау**

Серіктестіктің өндірістік персоналы Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 687-1-бабына сәйкес Персоналды ұсыну бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарттар бойынша «Samruk Business Academy» ЖМ тартылады. Шарттар жыл сайын 1 қаңтардан 31 желтоқсанға дейін «СКМТӘЭБ жалдау», «СКМТӘЭБ – ға қызмет көрсету», «NCOC N. V. үшін мұнайдың авариялық төгілуін жою (бұдан әрі-МАТЖ)» жобалары бойынша жасалады.

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша аутстаффингте 94 бірлік өндірістік персонал бар. Есепті кезеңде (01.01.2022 ж.бастап 31.12.2022 ж. дейін) 2 адам қабылданды. 2022 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша саны 96 адамды құрады, оның ішінде «СКМТӘЭБ жалдау» жобасы бойынша - 17 адам, «TSA NCOC МАТЖ» жобасы бойынша - 60 адам, «СКМТӘЭБ қызмет көрсету» жобасы бойынша - 19 адам.

Теріс себептермен жұмыстан шығарылғандар жоқ. Жұмыс режимін бұзғаны үшін 1 қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылды. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары үшін қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту фактілері жоқ.

Талданатын кезеңде СКМТӘЭБ жалға алушысының, NCOC N. V компаниясының талаптарына сәйкес 31 оқыту іс-шарасы және біліктілікті арттыру/сертификаттау өткізілді. Талдау барысында жіберуші Тарап ұсынылатын персоналды сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша оқытпайтыны және бұл қабылдаушы Тараптың міндеті болып табылатыны анықталды. Осылайша, аутстаффинг қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы Серіктестіктің бекітілген ережелерін білмеуі салдарынан сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау жағдайларының тәуекелдері туындауы мүмкін қаупі анықталды.

Сонымен қатар, өндірістік персоналды жұмысқа қабылдау рәсімі реттелмеген. Іс жүзінде өндірістік персоналдың бос позициялары пайда болған кезде алдымен Серіктестік қызметкерлерінің, сондай-ақ мердігерлік ұйымдардың ішінен кандидаттарды ішкі іздеу немесе соларды тарту жүргізіледі. Қосымша жақын маңдағы елді мекендердің (атап айтқанда Дамба ауылы) тұрғындары арасында кандидаттарды іздеу немесе соларды тарту жүргізіледі. Алынған түйіндемені қарағаннан кейін кандидаттармен сұхбат жүргізіледі, оның қорытындысы бойынша кандидаттардың балдық бағасы жасалады, бұдан әрі басшылықпен өткен кеңесте адам ресурстарын басқару жөніндегі бас сарапшы шешім қабылдайды.

Аутстаффинг қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтары іріктеп қаралды, олардың бір бөлігі «Самұрық-Қазын» корпоративтік университеті» ЖМ қызметкерлерінің Аутстаффинг департаменті директорының 12.06.2019 ж.бұйрығымен бекітілді. Лауазымдық нұсқаулықтарда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық не сыбайлас жемқорлыққа жағдай жасайтын құқық бұзушылық жасағаны үшін жауапкершілік жоқ. Бұл ретте лауазымдық нұсқаулықта қызметкерлердің ҚР заңнамасын білуі және сақтауы қажет екенін көрсететін тармақтар бар.

Лауазымдық нұсқаулықтардың тағы бір бөлігі «Samruk Business Academy» ЖМ 05.07.2023 ж.бұйрығымен бекітілген. Лауазымдық нұсқаулықтарда ҚР қолданыстағы әкімшілік, қылмыстық және азаматтық заңнамасында айқындалған шекте құқық бұзушылықтар жасағаны үшін жауапкершілік көзделген.

 2022 жылғы 31 қаңтар мен 15 сәуір аралығында жүргізілген Серіктестіктің өндірістік, операциялық және қаржылық процестері аудитінің нәтижелері бойынша «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Ішкі аудит қызметі аутстаффинг секторында тіркелген жобалар жөніндегі менеджер/кеңесші Б.Х. Үсеновпен жұмысқа іс жүзінде қатыспаған еңбек шартын бұзды.

Жақын туыстары (ата-аналары (ата-аналары), балалары, асырап алушылары, асырап алушылары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері) немесе жұбайы (зайыбы) атқаратын лауазымға тікелей бағынысты бос лауазымдарға орналасу кезінде аффилиирлену фактілері анықталған жоқ.

Аутстаффинг секторының қызметкерлері сондай-ақ штаттық қызметкерлер ретінде жұмысқа қабылдау кезінде, жаңа лауазымға тағайындау және кіру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты бастапқы ашу туралы декларацияны, мүдделер қақтығысының бар/жоқтығын жыл сайын декларациялауды, сондай-ақ жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын туғызатын жағдайлар туындаған кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді біржолғы ашуды толтыруға тиіс. Алайда, сұраныс бойынша «Samruk Business Academy» ЖМ 2022 жылға арналған декларация ұсынбады.

Талданатын кезеңде «Жедел желі» бойынша өтініштер түскен жоқ, «Жедел желі» байланыстары туралы ақпарат Серіктестіктің барлық объектілеріндегі ақпараттық стенділерде орналастырылған.

 **Ұсыныстар**:

1. Жіберуші тарапқа «Samruk Business Academy» ЖМ аутстаффинг секторының әрбір қызметкерімен сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық не сыбайлас жемқорлыққа жағдай жасайтын құқық бұзушылық жасағаны үшін жауапкершілік туралы келісім/міндеттеме жасау;
2. Адами ресурстарды басқару жөніндегі бас сарапшы өндірістік персоналды жұмысқа қабылдау рәсімінің регламентін әзірлеу;
3. Комплаенс функциясын жүзеге асыруға жауапты мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жөніндегі бас менеджерге аутстаффинг қызметкерлері үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша тренингтер өткізу, сондай-ақ мүдделер қақтығысын жыл сайын декларациялау.

**3. Қорытынды бөлім.**

Серіктестіктің аутстаффинг секторында сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген ішкі талдау қорытындылары бойынша аутстаффинг қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы Серіктестіктің бекітілген ережелерін білмеуі салдарынан сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау жағдайларының туындау қаупі анықталды.

***Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жүргізілген ішкі талдау нәтижелері бойынша:***

1. Мәлімет үшін «ҚазМұнайГаз» АҚ комплаенс қызметіне талдамалық анықтаманы жолдау.
2. «Samruk Business Academy» ЖМ ұсыныстарын жолдау.
3. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау үшін сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алу бойынша жұмысты тұрақты негізде жүргізу.
4. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау нәтижелері Серіктестіктің корпоративтік сайтында орналастыру.

**Бас директор А.А. Қоспаев**

***Келісілді***

**Жұмыс тобының мүшелері:**

Мемлекеттік органдармен өзара әрекеттесу

жөніндегі бас менеджер Д. Ж. Елемесова

Тәуекелдер мен инвестицияларды

басқару жөніндегі бас сарапшы Г.О. Сыдықова

Бас экономист М.Б.Кадрешев

Бас заң кеңесшісі А.Н. Даржанова

**Тексерілетін бөлімшенің басшысы**

Адам ресурстарын басқару жөніндегі

бас сарапшы Н.К. Нәбиева