**"Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ**

**Персоналмен жұмыс және ұйымдастырушылық даму Департаментінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы тақырыптық мониторинг қорытындылары бойынша талдамалық есеп**

**Астана қаласы 25 шілде 2023 жыл**

1. **Кіріспе бөлім**

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг субъектісінің (бөлімшесінің) атауы және оның заңды мекенжайы: "Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" акционерлік қоғамының персоналмен жұмыс және ұйымдық даму департаменті (бұдан әрі - қоғам), Астана қаласы, Қабанбай батыр даңғылы, 119-ғимарат.

2. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингті қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметінің (бұдан әрі - қызмет) басшысы Н.О. Әбдірайымов жүргізді (эл.пошта n.abdraimov@nn-airport.kz, тел. 77-00-05) және қызмет маманы С.К. Амановпен (эл. пошта: s.amanov@nn-airport.kz, тел. 77-70-06) Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2020 жылғы 20 қаңтардағы №22 бұйрығымен бекітілген сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізу қағидаларына сәйкес (жаңа редакцияда-ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 16 маусымдағы №192 бұйрығымен).

3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізу кезеңі: 2022 жылғы 30 маусымда басталып, 2023 жылғы 25 шілдеде аяқталды.

1. **Ақпараттық-талдау бөлімі**

2021 жылғы желтоқсаннан бастап қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алуға жауапты құрылымдық бөлімше жұмыс істейді - сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметі (бұдан әрі - қызмет), штат саны – 2 бірлік: басшы және маман. Қызмет өз қызметін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметі туралы Ережеге (Ескертпе: Ереженің жаңа редакциясы Директорлар кеңесінің 2023 жылғы 14 шілдедегі шешімімен бекітілген) және Қоғамның Басқарма Төрағасы 2021 жылғы 24 желтоқсанда бекіткен қызмет басшысы мен маманының лауазымдық нұсқаулықтарына сәйкес жүзеге асырады.

Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, сыбайлас жемқорлыққа қарсы арнайы рәсімдерді енгізу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық стандарттарын бекіту саласында мынадай нормативтік-құқықтық актілер әзірленіп, қабылданды:

- Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты, қоғамның басқарма төрағасы 2021 жылғы 05 мамырда бекіткен;

- Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты, Қоғамның Басқарма Төрағасы 202021 жылғы 05 мамырда бекіткен;

- Қоғамның корпоративтік жанжалдарын реттеу жөніндегі саясат, Директорлар кеңесінің 2021 жылғы 23 желтоқсандағы шешімімен бекітілген (№72/21 хаттама)

- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және қоғам қызметкерлеріне коммерциялық пара беру жөніндегі Нұсқаулық (бұдан әрі - Нұсқаулық), Қоғамның Басқарма Төрағасы 2022 жылғы 06 қыркүйекте бекіткен.

Қоғамда қызметкерлерді жоғарыда аталған жергілікті нормативтік-құқықтық актілермен қол қою арқылы таныстыру бойынша жұмыс жүргізілуде. Қызметкерлердің танысу парақтарының түпнұсқалары құрылымдық бөлімшелерде сақталады, ал көрсетілген құжаттардың сканерленген нұсқалары Қызметке беріледі.

Жұмыс берушіні мүдделер қақтығысы туралы, Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға итермелеу мақсатында жүгіну фактілері туралы хабардар ету тәртібі нұсқаулықта көрсетілген.

Қоғамда "жедел желі" (8-7172-77-70-06, 8-777-810-99-99, 8-701-701-01-00) телефондары және электрондық мекенжайлары бар (compliance@nn-airport.kz және o.chadaev@nn-airport.kz) сыбайлас жемқорлық фактілері бойынша азаматтар мен ұйымдардың хабарламаларын қабылдау үшін. Сонымен қатар, дәл осындай ақпарат қағаз тасығышта №1 штабтың 1 қабатында (ғимаратқа кіре берісте) және әуежайдың 1 терминалында (анықтамалық бюроның витринасы) орналастырылған.

Көрсетілген арналарға келіп түсетін ақпараттың мониторингін ішкі қауіпсіздік қызметі мен қызметінің қызметкерлері тұрақты негізде жүзеге асырады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі заңнама талаптарын сақтау мәселелері бойынша Қоғам қызметкерлері үшін ай сайын түсіндіру іс-шаралары өткізіледі.

Жыл сайын қоғамда осындай тәуекелдерге неғұрлым бейім кәсіпорын қызметінің салаларын анықтау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиісті шараларды әзірлеу мақсатында сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізіледі.

2022 жылы сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау (бұдан әрі – CЖТІТ) 2022 жылғы 11 мамыр мен 30 маусым аралығында қоғамның Рег үшін Басқарма Төрағасының бұйрығы негізінде жүргізілді. 2022 жылғы 11 мамырдағы № 299 ө. (CЖТІТ анықтамасы Қоғамның ресми сайтында Нормативтік актілер бөлімінде орналастырылған).

Жүргізілген CЖТІТ нәтижесінде төменде көрсетілген тәуекелдер анықталды және оларды азайту және жою бойынша мынадай шаралар қабылданды:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау қорытындылары бойынша ұсынымдар** | **Іс шара** | **Аяқтау** **нысаны** | **Жауаптылар** | **Орындау**  |
| 1 | Қоғамның мүлкін әуеайлақ қызметінде (бұдан әрі - АҚ) ұрлауды болдырмау үшін ТМҚ-ның тиісті сақталуын және олардың қозғалысын бақылауды (қабылдау, сақтау, тұтыну) қамтамасыз етілсін.  | 1.АҚ үшін қойма үй-жайын салу;2.АҚ жекелеген қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтарына (бұдан әрі – ЛН) АҚ-дағы ТМҚ сақталуын қамтамасыз етуге бағытталған толықтырулар енгізілсін. | АҚ үшін қойма үй-жайын салу;2.АҚ жекелеген қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтарына толықтырулар енгізілсін. -Қойма үй-жайын салу; | AҚ және СЖНД (салынып жатқан нысандардың дирекциясы). | СЖНД АҚ-мен бірлесіп 2022 жылғы маусымда "тауарлық-материалдық құндылықтарды сақтауға арналған қойма"объектісі бойынша сметалық құжаттаманың жобасын әзірлеуге техникалық ерекшелік жасалды және бекітілді. Бұл өтінім 2023 жылға арналған СЖНД қажеттілігіне енгізілген. Алайда "**МАНН" ақ бюджеттік комиссиясы өтінімді мақұлдамады.** 2. Тауарлық-материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету АҚ бастығы мен оның орынбасарына жүктелген. Жауапты тұлғалар шеңбері қосымша кеңейтілді, атап айтқанда ТМО-ның ай сайынғы жинағы АҚ жетекші инженеріне жүктелді.  2023 жылғы 1 ақпаннан бастап АҚ штат кестесіне өзгерістер енгізіледі, осыған байланысты "ТМҚ есепке алу және беру" функциясы АҚ есепке алу технигі мен АҚ іс жүргізуші – маманының лауазымдық нұсқаулығына енгізілетін болады. |
| 2. | АС-да мүлікті ұрлауды болдырмау үшін бақылауды қамтамасыз етуді күшейту.  | Жауапкершілік аймақтарында бейнебақылау камераларын орнатыңыз. | Орнатылған бейнебақылау камералары.  | АҚ, Ақпараттық технологиялар департаменті (АТД), авиациялық қауіпсіздік қызметі (АҚҚ). | 2023 жылғы бюджетке АЖ мүлкін орналастыру орнының бейнебақылауды, қолжетімділікті бақылауды және күзет сигнализациясын қамтамасыз етуге арналған шығыстар енгізілді. |
| 3 | Жүк және почта жөнелтілімдерінің багажының ішіндегісін ұрлауды болдырмау үшін перронды жүкшілер бөлімшесінде (бұдан әрі - ПЖБ) бақылауды қамтамасыз етуді күшейту. | Багажды таспалы тиегіштер мен сүйрету құралдарына (тракторларға) бейнебақылау камераларын орнату.  | Орнатылған бейнебақылау камералары. | ПЖБ, АТД. | Бейнебақылау жабдықтарын сатып алу бөлігінде 2023 жылғы бюджетті қалыптастыруға қажеттілік берілді. |
| 4 | Жолаушылар қызмет көрсету қызметі (бұдан әрі - ЖҚКҚ) CIP - залында жолаушыларға қызмет көрсету процесінде бөлімше алған қолма-қол қаражатты ұрлауға жол бермеуге бағытталған шаралар қабылдансын. | Алынған қолма-қол ақшаны кәсіпорынның кассасына қабылдау, сақтау, содан кейін беру алгоритмін реттейтін нұсқаулықты әзірлеу және бекіту және т.б.  | Қолма-қол ақшаны қабылдау, сақтау, кассадан кәсіпорынның кассасына беру алгоритмін реттейтін бекітілген Нұсқаулық. | ЖҚКҚ | 15.12.22 ж. АҚ Басқарма Төрағасының қаржы жөніндегі орынбасары Қоғамда жолаушыларға қызмет көрсетуге байланысты авиациялық емес қызметтердің (VIP, CIP, бизнес-лаунж) бухгалтерлік есебін жүргізу жөніндегі нұсқаулықты бекітті (рег. №11/5-1-29). |
| 5 | Отын-жанармай құю кешенінде (бұдан әрі - ОЖҚК) авиаОЖМ ұрлануын болдырмау үшін бақылауды қамтамасыз етуді күшейту.  | АвиаОЖК қоймаішілік қозғалысын бақылаудың (есепке алудың) автоматтандырылған жүйелерін ОЖҚК-де енгізу.  | ТЖК Шығыс базасын қабылданатын, сақталатын және берілетін отынды бақылау мен есепке алудың бағдарламалық-аппараттық кешенімен жарақтандыру | TЖK | 2023 жылға арналған TZK 31.05.22 ж. №000000139 "басқарудың, бақылаудың, мониторингтің, есепке алудың, диспетчерлеудің автоматтандырылған жүйелерін монтаждау, енгізу жұмыстары" қажеттілігін қалыптастырды. |

Ағымдағы жылы акр Қоғамның Басқарма төрағасының м.а. 15.03.2023 ж. №175/ө бұйрығы негізінде, кезең-кезеңімен, жыл бойы және қоғамның барлық бөлімшелерін қамти отырып өткізіледі.

Ағымдағы кезеңде жұмыс тобы "Көкшетау әуежайы" қоғамының филиалында және қоғамның 12 құрылымдық бөлімшесінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізді:

- Ішкі аудит қызметіне;

- Ішкі қауіпсіздік қызметі;

- Сапаны бақылау бөлімі;

- Мемлекеттік құпияларды қорғау бөлімшесі;

- Экономика және қаржы департаменті;

- Персоналмен жұмыс және ұйымдық даму департаменті;

- Құжат айналымы бөлімі;

- Заң қызметіне;

- Авиациялық кірістер департаменті;

- Әкімшілік бөлімі;

- Профайлерлер бөлімі;

- Ұшу қауіпсіздігі инспекциясы.

Ішкі талдау нәтижелері бойынша мынадай сыбайлас жемқорлық тәуекелдері анықталды:

1) Мемлекеттік құпияларды қорғау бөлімшесінде - қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарында дербес міндеттердің болмауы:

- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға жол бермеу;

- сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс басшылығы мен қызметінің назарына әуежай аумағында өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға итермелеу мақсатында қандай да бір адамдардың оларға жүгіну фактілері туралы және т. б. дереу хабарласын.

Аталған құқықтық олқылық сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау үшін жағдай жасауға ықпал етуі мүмкін.

2) авиациялық кірістер департаментінде және экономика және қаржы департаментінде - корпоративтік басқарудың барлық деңгейлерінде мақұлданған қоғамның қызметтеріне жеңілдіктерді қолдану үшін шарттарды айқындайтын ішкі нормативтік құжаттың (бұдан әрі - ЖІӨ) болмауы.

Жоғарыда көрсетілген ЖҰӨ-нің болмауы салдарынан түрлі құқық бұзушылықтар, оның ішінде жерүсті және әуеайлақтық қызмет көрсету жөніндегі шарттарды жасасуға және орындауға байланысты сыбайлас жемқорлық сипатындағы жекелеген авиатасымалдаушылармен негізсіз төмендетілген тарифтерді қолдана отырып, қоғамның айтарлықтай мөлшерде табыс алмауына әкеп соғатын жағдайлар жасалады.

3) сапаны бақылау бөлімінде (бұдан әрі - СББ) - Қоғам қызметкерлерінің, сондай-ақ ұйым өкілдерінің әуежай аумағындағы авиациялық қауіпсіздік жөніндегі нормаларды, қағидалар мен рәсімдерді орындауын СББ тарапынан бақылауды әлсірету.

СББ тарапынан бақылаудың жоғарыда аталған әлсіреуі салдарынан түрлі құқық бұзушылықтар, оның ішінде сыбайлас жемқорлық сипатындағы құқық бұзушылықтар жасау үшін жағдайлар туындауы мүмкін.

4) Ішкі аудит қызметінде - көрсетілген қызмет қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтарының болмауы. Қызмет қызметкерлерінің құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін нақты реттейтін ережелердің болмауына байланысты заңсыз пайда табу мақсатында олардың өкілеттіктерін ерікті түрде анықтау үшін жағдайлар туындауы мүмкін.

5) ішкі қауіпсіздік қызметінде-аталған қызмет қызметкерлерінің қызметтік тергеп-тексерулер жүргізу тәртібі мен рәсімін нақты регламенттейтін қоғамның ЖІӨ-нің болмауы. Осы құжаттың (Регламенттің, нұсқаулықтың және т.б.) болмауы салдарынан тергеу жүргізетін және заңға өзге де бұзушылықтар жасайтын адамдар тарапынан қызметтік өкілеттіктерді әр түрлі теріс пайдалану үшін жағдайлар жасалады.

6) персоналмен жұмыс және ұйымдастырушылық даму департаментінде (КДҚ және ӨҚ) - қоғамның жекелеген қызметкерлерінің жеке істерінде кадрларды есепке алу жөніндегі жеке есепке алу парақтарының, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің болуы не болмауы туралы анықтамалардың болмауы, сондай-ақ қызметкерлердің еңбек шарттарында және лауазымдық нұсқаулықтарында сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдау туралы келісімдердің болмауы.

Сонымен қатар, Департаменттің екі ерлі – зайыптылардың бір бөлімшесінде бағыныштылық қатынастарындағы лауазымдарда (күйеуі – бөлімше бастығы, әйелі-сол бөлімшенің қызметкері) жұмыс істеу фактісіне реакция болмағандығы көрсетілген мүдделер қақтығысына жол беруі анықталды.

Өткізілген СЖТІТ нәтижелері бар талдамалық анықтама Қоғамның ресми сайтында "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс" бөлімінде орналастырылған.

Жұмыс тобы анықталған сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін және мүдделер қақтығысын жою мақсатында қазіргі уақытта мүдделі бөлімшелердің өкілдерімен келісу сатысында тұрған сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін, сондай-ақ олардың туындауына ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою жөніндегі жалпы іс-шаралар жоспарын кейіннен жасау үшін бірқатар ұсынымдар ұсынды.

Ағымдағы кезеңде қоғамның басқа бөлімшелерінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу бойынша жұмыс жалғасуда.

Осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг барысында **қоғамның ұйымдық-басқару қызметінің орталық буыны болып табылатын персоналмен жұмыс және ұйымдық даму Департаментіне назар аударылды**.

Мониторинг белгіленді, қазіргі уақытта "Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ (бұдан әрі - Қоғам) Директорлар кеңесінің 2022 жылғы 14 желтоқсандағы шешіміне (84/22 хаттама) сәйкес Қоғам қызметкерлерінің штат саны 2 208 бірлікті құрайды.

2023 жылғы 1 маусымдағы жағдай бойынша қоғамда ағымдағы жылдың сәуір айынан бастап келесі құрылымдық бөлімшелерде құрылған 40 бос жұмыс орны болды:

- ұшуды өртке қарсы және авариялық-құтқару қамтамасыз ету қызметінде;

- өндірістік жоспарлау бөлімінде;

- қауіпсіздік бөлімшесінде;

- тексеру бөлімшесінде;

- әуежайдың өндірістік-диспетчерлік қызметінде;

- әуеайлақ қызметінде;

- ЖЖМ қызметінде;

- арнайы көлік қызметінде;

- жолаушыларға қызмет көрсету қызметінде;

- әуе кемелеріне сервистік қызмет көрсету бөлімшесінде;

- перронды тасымалдаушылар бөлімшесінде;

- инженерлік жүйелерді техникалық пайдалану қызметінде;

- әкімшілік-шаруашылық қызметте;

- жөндеу-құрылыс қызметі;

- Денсаулық сақтау пунктінде.

Қоғам қызметкерлерді ішкі құжаттарға ("Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ кадрлық іс жүргізу жөніндегі Нұсқаулыққа және т.б.) сәйкес ашық конкурстық рәсімдер негізінде іріктеуді жүзеге асырады.

Кадрларды іріктеу және орналастыру "Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ басқармасының 08.02.2021 жылғы шешімімен бекітілген "Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ-да бос лауазымдарға кадрларды конкурстық іріктеу қағидаларына (№8 хаттама) сәйкес жүргізіледі. Бос лауазымға конкурстық іріктеу туралы ақпарат Қоғамның web-сайтында және электрондық еңбек биржасының порталында орналастырылады (Enbek.kz).

Бос лауазымдарға кандидаттарды конкурстық іріктеу конкурстық комиссиямен әңгімелесу және / немесе кәсіптік білім деңгейін айқындауға тестілеу жүргізу арқылы жүзеге асырылады.

2022 жылғы сәуір – 2023 жылғы маусым аралығында қоғамға қолда бар бос жұмыс орындарына орналасуға 543 өтініш келіп түсті, оның ішінде 543 адам жұмысқа орналастырылды. Қазіргі уақытта қоғамдағы бос жұмыс орындарын ауыстыру процесі жалғасуда.

Еңбек шарттары 2021 жылы - 495, 2022 жылы - 425, 2023 жылдың 5 айында – 126 (кадр айналымы 2021 жылы-22%, 2022 жылы -15%, 2023 жылдың 5 айында - 5,7%) бұзылды. Бос орындар 2 аптаның жиілігімен жабылды. 2021-2022 жылдардағы айналым өндірістік персоналдың төмен жалақысымен байланысты болды. Сонымен қатар, өндірістік процестер үздіксіз штаттық режимде жүзеге асырылды.

2021 жылы – 52 қызметкер, 2022 жылы – 71 қызметкер, 2023 жылдың 5 айында – 26 қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылды. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары үшін қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту фактілері болған жоқ. Сондай-ақ Қоғам қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны анықталған жоқ. Кәсіпорын қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық әрекеттеріне қатысты жеке және заңды тұлғалардан өтініштер болған жоқ.

Талданған кезеңде жазаны мерзімінен бұрын алу фактілері болған жоқ.

Алынбаған тәртіптік жазалар болған кезде бөлімше қызметкерлерін көтермелеу фактілері анықталған жоқ.

Бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланымдар мониторингі барысында қызметкерлердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны туралы қандай да бір мәліметтер анықталған жоқ.

Кадрлардың айналымын азайту және мамандарды әуежайда жұмыс істеуге тарту мақсатында азаматтық авиация саласындағы үздіксіз жұмыс өтілі үшін еңбек сіңірген жылдары үшін қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгіленеді.

Қоғам қызметкерлерінің кәсіби дамуы аясында Біліктілікті арттыру курстарынан, семинарлардан, тренингтерден өту ұйымдастырылды. Оқытылған персоналдың саны 2022 жылы 2554 адамды құрады, оқу құнының жалпы сомасы-32,5 млн. теңге, оның ішінде АУП - 43 адам, ПП-2511 адам.

Айта кету керек, әлеуметтік жауапкершілікті іске асыру қоғамның маңызды міндеттерінің бірі болып қала береді және бүгінгі таңда Қоғамның ішкі құжаттарына толық сәйкес келеді.

Мәселен, "Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы" АҚ мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған Ұжымдық шарт қоғамның өзіне ерікті түрде қабылдаған міндеттемелерін көздейді:

- әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы нормаларды сақтау;

- жұмыскерлерге, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге, қоғамдағы мүгедектерге, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалардан зардап шеккендерге материалдық қолдау және әлеуметтік кепілдіктер беру;

- жастарға, қызметкерлердің отбасыларына, соның ішінде жазғы демалысқа және қоғам қызметкерлерінің балаларын сауықтыруға бірқатар әлеуметтік кепілдіктер беру;

- Денсаулық сақтау мәселелерін реттеу;

- қызметкерлерді жан-жақты кәсіби дамытуға және оқытуға жәрдемдесу.

Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес 2022 жылы Қоғам қызметкерлеріне 866,1 млн. теңге сомасында төлемдер жүргізілді.

2022 жылы өндірістік персоналдың лауазымдық жалақысын 43% - ға, әкімшілік персоналға 21% - ға, оның ішінде географиялық қашықтық үшін қосымша ақыны алып тастау есебінен 15% - ға ұлғайту жүргізілді.

Ағымдағы жылдың маусым айында қоғамның жекелеген бөлімшелерінде (оның ішінде персоналмен жұмыс және ұйымдық даму департаментінде) сыбайлас жемқорлықты қабылдау мен деңгейін айқындау мақсатында қызметкерлерге іріктемелі анонимді сауалнама жүргізілді. Өткізілген іс-шараның нәтижесінде:

- "сыбайлас жемқорлық" және оның мәні сияқты Анықтама туралы қызметкерлер көп біледі;

- сыбайлас жемқорлықтың негізгі себебі ретінде респонденттердің көпшілігі төмен жалақыны есептейді;

- сауалнамаға қатысқандардың жартысынан көбі (60%) "ННХӘ" АҚ-да сыбайлас жемқорлық жоқ деп есептейді, бірақ сонымен бірге респонденттердің едәуір бөлігі (22% +13%) кәсіпорында сыбайлас жемқорлық көріністерінің оқшауланған (немесе кейде) жағдайлары бар (бұл қоғам басшылығы үшін дабыл сигналы болып табылады) деп мәлімдейді;

- алайда, бұл жерде сауалнамаға қатысқандардың басым көпшілігі (91%) қоғамда жұмыс істеу кезінде сыбайлас жемқорлық фактілерімен бетпе-бет келмегенін атап өткен жөн;

- сауалнамаға қатысқандардың көпшілігі (52 %+26 %) өз мәселелерін шешу үшін Азаматтарға пара беру керек немесе бұл фактілерге немқұрайлы қарау керек деген көзқарастарын ашпады;

- Респонденттердің 74 %-ы қандай да бір мекемеде көрсеткен көмегі үшін қызметкерге материалдық алғыс айтуға дайын емес (бұл оң құбылыс);

- респонденттердің тек 41 % - ы тиісті органға сыбайлас жемқорлық фактілері туралы мәлімдеуге дайын;

- Респонденттердің 20% - ы пара алған адамның осы жазаға тартылуы үшін жәрдем көрсетуге дайын, ал респонденттердің 17% - ы бұл жәрдемнің өздері үшін жағымсыз салдарға әкеп соқпайтынына сенімді бола отырып, мұны жасайды;

- сонымен қатар, респонденттердің 26 % - ы сыбайлас жемқорлықты әшкерелеу жөніндегі осындай іс-шараларға қатысқысы келмейді (бұл да түзетілуі қажет алаңдатарлық үрдіс).

Бұдан әрі 2021 жылы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыс саласындағы қоғамның барлық бөлімшелерінің (оның ішінде персоналмен жұмыс және ұйымдық даму департаментінің) сандық көрсеткіштерін салыстыру бөлігінде - 6 ай. 2023 жылы орнатылған:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Іс шара** | **2021 жыл** | **2022 жыл** | **6 ай 2023 жыл** |
| 1 | Туындаған мүдделер қақтығысы туралы қызметкерлердің хабарламаларын қарау | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Мүдделер қақтығысы анықталды (мүдделер қақтығысына тартылған қызметкерлердің саны) | 0 | 0 | 1 (2 жұмыскер ӘӨДҚ) |
| 3 | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы құқық бұзушылықтар жасауға итермелеу мақсатында жүгіну фактісі туралы қызметкерлердің хабарламаларын қарау, тіркеу, тексеру жүргізу, ақпаратты құқық қорғау органдарына жіберу | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарды сақтамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған қызметкерлердің саны | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Түрлі арналар арқылы келіп түскен қоғамдағы ықтимал сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы хабарламалардың саны, расталған хабарламалардың үлесі және қабылданған шаралар | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Сыбайлас жемқорлыққа бағытталған қылмыстар жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тартылған қызметкерлердің саны | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы оқытуды ұйымдастыру (дәрістер, семинарлар, консультациялар және т. б. өткізу) | 2 сабақ | 12 сабақ  | 6 сабақ |
| 8 | Білімді бақылау және алған білімді игеру тетігінің болуы (тестілеу) | 1 | 1 | 1 |
| 9 | Қоғамдағы сыбайлас жемқорлықтың ерекшеліктері мен сипаттамаларын анықтау мақсатында қызметкерлерге анонимді сауалнама жүргізу | 1 | 1 | 2 |
| 10 | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеу, қабылдау және іске асыру | 1 | 1 | 1 |
| 11 | Қоғамның ресми сайтында Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы ақпаратты орналастыру, Қызмет жұмысының ақпараттық ашықтығын қамтамасыз ету | 3 | 9 | 7 |
| 12 | Сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдаған Қоғамның лауазымды адамдарының саны | 1 | 7 | 9 |
| 13 | Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу (СЖТІТ) | 1 | 1 | 2 (Филиал + АҚ 12 бөлімшесі) |
| 14 | Анықталған сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің саны | 11 | 7 | 12 |
| 15 | Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде және оның филиалында Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізу | 0 | 1 (2 бөлімшелер) | 2 (Филиал + ПЖжҰДД) |
| 16 | Қоғамның және оның филиалының ішкі нормативтік-құқықтық құжаттарын өзектендіру (жаңарту) | 3 | 1 | 1 |

**III. Қорытынды бөлім**

**Қорытындылар:**

1. Жалпы қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша жеткілікті тиімді жұмысты қамтамасыз ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жою жөніндегі шаралар жүйесі құрылған, бұл туралы есепті кезеңде бұзушылықтардың жоқтығынан айғақталады.

2. Қоғамда сыбайлас жемқорлық көріністерінің анықталған фактілерінің болмауына қарамастан, әртүрлі деңгейдегі басшы лауазымды тұлғалар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметі кәсіпорын қызметкерлері арасында адалдық пен сыбайлас жемқорлықты қабылдамау қағидаттарын тәрбиелеу тетіктерін күшейтуі, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында жаңа идеялар мен тәсілдерді әзірлеуге бағытталған іс-шаралар жүргізуі қажет.

**Сыбайлас жемқорлыққа қарсы**

**комплаенс Қызмет Басшысы Н. Әбдірайымов**

**Сыбайлас жемқорлыққа қарсы**

**комплаенс Қызмет маманы С. Аманов**