

**Адам ресурстарын басқару процесін тікелей жүзеге асыру бөлігінде
Серіктестік қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне
жүргізілген ішкі талдау қорытындылары бойынша
ТАЛДАМАЛЫҚ АНЫҚТАМА**

**Алматы қ.
қыркүйек**

2024 жылғы 16

«АлматыЭнергоСбыт» ЖШС (бұдан әрі – Серіктестік/Станция) бас директоры Г.М. Исламованың «Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу туралы» 16.08.2024 жылғы № 67 бұйрығы негізінде адам ресурстарын басқару процесін тікелей жүзеге асыру бөлігінде Серіктестік қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау (бұдан әрі – СТИТ) жүргізу бойынша жұмыс тобы құрылды.

СТИТ талдау объектісі: Серіктестіктің адам ресурстарын басқару процесін тікелей жүзеге асыру бөлігіндегі қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі).

Талданатын кезең: 2023 жылғы 01 қаңтардан 2023 жылғы 31 желтоқсанға дейін.

Өткізу мерзімі: 2024 жылғы 17 тамыздан 16 қыркүйекке дейін.

Талдау объектісінің негізгі міндеттері:

- HR функциясының тиімділігін талдау және HR стратегиясы мен HR саясатын басқару;
- ұйымдық құрылымды және штаттық кестені басқару;
- кадрларды іздеу және іріктеу;
- персоналды оқыту және дамыту (бейімдеу, корпоративтік, кәсіби жабдық);
- кадр резервін басқару;
- ақшалай/ақшалай емес сыйақыны басқару (жалақы, сыйлықақылар, жеңілдіктер, әлеуметтік бағдарламалар, көтермелеу, марапаттау);
- корпоративтік мәдениетті/әлеуметтік тұрақтылықты басқару;
- ҚР еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес Серіктестік қызметін кадрлық сүйемелдеумен қамтамасыз ету.

Ұсыныстар:

- Серіктестіктің кадр саясатын «Самұрық-Энерго» АҚ-ның 2023-2031 жылдарға арналған кадр саясатына сәйкес өзектендіру.

Ұсыныстар:

1. Конкурстық іріктеу жөніндегі конкурстық комиссияға конкурсқа жіберу хаттамасын ресімдей отырып, біліктілік талаптарына сәйкестігі тұрғысынан бос лауазымға сәйкестігіне кандидаттардың түйіндемесін **бастапқы талдау өкілеттігі** бекітілсін;

2. Конкурстық іріктеу жөніндегі комиссияның барлық мүшелерімен кандидатқа біліктілік тесттерін/сұрақтарын алқалы түрде келісу процедурасын пысықтау ұсынылады;

3. Кандидаттарды тестілеу нәтижелерін конкурстық іріктеу жөніндегі комиссияның барлық мүшелерінің алқалы түрде қарауы мақсатында Қағидалардың 5.3.5-тармағына өзгерістер енгізу;

4. Конкурстық іріктеу жөніндегі комиссияның құрамын бекіту туралы бұйрықта комиссия төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімін белгілеу туралы мәселені қарау, конкурстық комиссияның жұмысын, атап айтқанда оларға қойылатын критерийлер мен талаптарды, комиссия құрамын нақты белгіленген мерзім ішінде ротациялау немесе қайта қарау процедураларын регламенттеу, Комиссия мүшелері тарапынан мүдделер қақтығысын болдырмайтын нормалар және т.б.;

5. Тестілеуді өткізу үшін мәселелерді қалыптастыру және қорғау механизмін нығайту жөніндегі шараларды пысықтау;

6. Осы норманы Қағидаларда бекіте отырып, тестілеу процедураларын бейне-тіркеуді жүзеге асыруға бағытталған шараларды пысықтау;

7. Қағидаларға шекті деңгейден төмен тестілеу нәтижелерін көрсеткен кандидаттар бірінші тестілеуден кейін бір аптадан кешіктірмей бір ғана қайта тестілеуден өтеді деген норма енгізілсін;

8. Қағидаларда «туыстық байланыстар» термині «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР Заңында реттелген «жақын туыстар» ұғымына ауыстырылсын;

9. Қағидалардың 1.3-тармағы тағайындалуы Байқау кеңесінің құзыретіне жататын лауазымдар тізбесімен толықтырылсын;

10. Қағидалар бос лауазымға орналасуға кандидаттарды конкурстық іріктеу кезеңдерін өткізу мерзімдерін белгілеу бөлігінде толықтырылсын;

11. Қағидаларда Серіктестіктің Байқау кеңесінің Серіктестіктің басқарушы директоры және бас бухгалтері лауазымына кандидаттарды тағайындауы туралы іздеу және іріктеу және кейіннен келісу процедурасын регламенттеу;

12. Қағидалардың 5.2.11-тармағына өзгерістер енгізу, бос лауазымға орналасуға сыртқы және ішкі кандидаттарды іздеуді бастау регламентін белгілеу, конкурстық құжаттарды (тестілерді, біліктілік талаптарын және т.б.), конкурстық комиссия отырыстарын және кандидаттармен әңгімелесулерді дайындау мерзімдерін айқындау;

13. Сыбайлас жемқорлық және өзге де тәуекелдерді азайту мақсатында 4.4.6.5-тармақты алып тастау бөлігінде «АлматыЭнергоСбыт» ЖШС қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу туралы ережеге» өзгерістер енгізу қажет;

14. Қызметкерлерге тәртіптік жазаларды қолдану және қызметкерлерден тәртіптік жазаларды мерзімінен бұрын алып тастау кезінде бірыңғай тәртіпті қолдану мақсатында тәртіптік комиссияны қалыптастыру және оның жұмысын реттейтін нормаларды қоса отырып, Серіктестік

қызметкерлеріне тәртіптік жаза қолдану қағидаларын әзірлеу және бекіту жөнінде шаралар қабылдау қажет;

15. Оқу туралы процеске жұмыстан босату кезінде қызметкердің қандай жағдайларда шығындарды өтеу жөніндегі міндеттемеден босатылатындығын егжей-тегжейлі реттейтін нормаларды енгізу;

16. Қызметкердің оқыту шығындарын өтеу процедурасы бойынша бақылауды күшейту мақсатында кадр қызметінің қызметкеріне дербес жауапкершілікті бекіту;

17. Процесті өзектендіргеннен кейін оқыту шартын сәйкестендіру.

18. Персоналды іздеу және іріктеу қағидаларында нақты және толық тізбені айқындау, соның негізінде қауіпсіздік жөніндегі маман кандидаттарға қатысты теріс ақпараттың болуы тұрғысынан өз қорытындыларын шығару кезінде басшылыққа алатын болады;

19. Персоналды іздеу және іріктеу қағидаларында «негативті ақпарат» туралы толық түсінік беру керек және ол нені қамту керек екендігін көрсету.

20. Алынбаған тәртіптік және (немесе) әкімшілік жаза болған кезде қызметкерлерді кадр резервіне қоспау туралы норма қайта қаралсын және нұсқаулықта бекітілсін;

21. Кадр резерві туралы нұсқаулықта кадр резервін дамыту жөніндегі комиссияның жұмысын, оның ішінде Комиссия мүшелерінің өкілеттік мерзімдерін, мүшелерге қойылатын критерийлер мен талаптарды, комиссия құрамын нақты белгіленген мерзім ішінде ротациялау немесе қайта қарау процедураларын комиссия мүшелері тарапынан мүдделер қақтығысын болдырмайтын нормаларды және т.б. реттеу;

22. Бас директордың, бас директор орынбасарының, басқарушы директорлардың, бас бухгалтердің және құрылымдық бөлімшелер басшыларының лауазымдық нұсқаулықтарын «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының комплаенс функциясы бойынша корпоративтік стандарттың 3.2-тармағына сәйкес жауапкершілікті белгілеу туралы талаптарды өзектендіру;

23. Кадр қызметі өткізу жөніндегі басқарушы директордың «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдауға міндеттеме беруін қамтамасыз етсін. Бас бухгалтердің міндеттемесі лауазымға тағайындалған күніне сәйкес өзектендірілсін;

24. Серіктестіктің бас директоры қызметкерлердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді уақтылы қабылдамауына/бермеуіне жол берген кадр қызметінің қызметкерлерін тәртіптік жауапкершілікке тарту мәселесін қарастырсын;

25. Қызметкерлерді аттестаттау туралы процеске өзгерістер енгізілсін және оған сәйкес Аттестаттау комиссиясының шешімі түпкілікті болып табылатын норма көзделсін, ал Серіктестіктің бас директоры осы шешімді бекітеді;

26. Аттестаттау комиссиясының барлық мүшелеріне алқалы түрде тест сұрақтарын келісу және бекіту процедурасын пысықтау ұсынылады.

Комплаенс-офицер
Кудерин

Е.