

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам антикоррупционного мониторинга

Антикоррупционный мониторинг проведен в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденными приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12, а также Типовым положением об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора, утвержденным приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года №112.

Основание проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:

Пункт 3.2 Плана мероприятий антикоррупционной комплаенс службы НАО «Казахский национальный педагогический университет имени Абая» на 2023 год.

В ходе антикоррупционного мониторинга были изучены внутренние нормативные акты, регулирующие порядок, условия оплаты труда, порядок оказания материальной помощи и премирования сотрудников НАО «Казахский национальный педагогический университет имени Абая» (далее - Общество).

По итогам мониторинга установлены следующие виды коррупционных рисков:

1) Широкие регулирующие полномочия.

Согласно подпункту 8 пункта 7 Положения об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников некоммерческого акционерного общества «Казахский национальный педагогический университет имени Абая», утвержденным приказом Председателя Правления – Ректора от 01.09.2021 г. (далее - Положение), штатное расписание Общества - организационно-распорядительный документ, **утверждаемый Председателем Правления - Ректором Общества** с учетом утвержденной структуры и общей численности работников Общества, наименование должностей, количество штатных единиц в разрезе структурных подразделений, должностных окладов. Однако, согласно подпункту 2 пункта 104 Устава Общества, утверждение штатного расписания Общества с учетом утвержденной Советом директоров штатной численности входит в компетенцию Правления Общества. Следовательно, Председатель Правления – Ректор наделен правом нормативно-правового регулирования в областях, не входящих в его компетенцию.

Рекомендуется привести в соответствие требованиям Устава Общества подпункт 8 пункт 7 Положения.

2) Отсутствие административных процедур.

В соответствии с пунктом 11 Положения во время нахождения работника в командировке, на курсах повышения квалификации за ним сохраняется

средняя заработная плата только по основной должности. Однако, следует отметить, что Положением не регламентирован порядок оформления периода, когда работник по основному месту работы направляется в командировку и соответственно не может исполнять свои трудовые обязанности по другому месту работы (**внутреннее совместительство**). Когда такие процедуры недостаточно регулируются, возникает опасное усмотрение должностного лица применять «свои» правила, выгодные собственным интересам, в ущерб интересу Общества. Рекомендуется четко регламентировать порядок оформления командировки сотрудника, работающего по внутреннему совместительству.

3) Ошибочные бланкетные нормы.

Согласно пункту 19 Положения должностной оклад работника может быть изменен в сторону уменьшения **в установленных Законом случаях**. В указанном пункте используется такое выражение, как «**в установленных Законом случаях**», без ссылки на конкретную статью, пункт, следовательно, при применении настоящего пункта невозможно установить, в каких случаях должностной оклад работника может быть изменен в сторону уменьшения. Ошибочные бланкетные нормы способствуют возникновению таких коррупционных рисков, как: широкие регулирующие полномочия, завышенные полномочия. Рекомендуется четко указать в каких случаях должностной оклад работника может быть изменен в сторону уменьшения либо ссылку на конкретную статью, пункт соответствующего Закона.

4) Конфликт норм.

В соответствии с подпунктом 2 пункта 36 Положения установлена следующая доплата: за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания размер доплаты составляет **не более тридцати процентов от БДО совмещаемой должности**. Данный пункт противоречит требованиям Отраслевого соглашения о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы образования и науки на отраслевом уровне на 2021-2023 годы от 01.02.2021 года (далее – Отраслевое соглашение). Так, согласно абзаца 2 пункта 5.6 Отраслевого соглашения доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается **в размере не менее 50% от должностного оклада работника**. В силу абзаца 2 пункта 1.8 Отраслевого соглашения действие настоящего соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников и их представителей сферы образования и науки. Рекомендуется привести в соответствие подпункт 2 пункта 36 Положения требованиям Отраслевого соглашения.

5) Конфликт норм.

Согласно пункту 44 Положения социальная выплата к ежегодному трудовому отпуску (пособие на оздоровление) выплачивается один раз в календарном году за счет бюджетных и внебюджетных средств ППС в размере ста тысяч тенге, УВП в размере пятидесяти тысяч тенге, АУП в размере ста тысяч тенге, ОП в размере пятидесяти тысяч тенге. Данный пункт также противоречит требованиям Отраслевого соглашения. Так, в силу пункта 9.2

Отраслевого соглашения размер пособия на оздоровление учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, воспитателям, другим педагогам, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска. Следовательно, размер пособия на оздоровление ППС должна рассчитываться из их фактической учебной нагрузки, что противоречит пункту 44 Положения, где установлен единый размер для всех ППС.

Далее, пункт 44 Положения гласит, что пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году за счет бюджетных и внебюджетных средств. Здесь необходимо иметь ввиду, что если пособие на оздоровление выплачивается за счет бюджетных средств, то с такого пособия налоги и отчисления не удерживаются. Если пособие выплачивается с внебюджетных средств, то такое пособие облагается всеми налогами и отчислениями. Следовательно, при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам Общества пособие на оздоровление могут выплачиваться не в одинаковом размере, в зависимости от того, с каких средств оно выплачивается, хотя они занимают одинаковые должности. Такое положение может дискриминировать одних работников по сравнению с другими работниками.

Таким образом, рекомендуется устранить указанные замечания.

б) Нарушение прав работников.

В соответствии с пунктом 2 ст. 113 Трудового кодекса при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Анализ показал, что требования указанной нормы нарушается работодателем регулярно. Рекомендуется работодателю неукоснительно исполнять требования пункта 2 ст. 113 Трудового кодекса.

**Руководитель антикоррупционной
комплаенс-службы**

С.А. Туменбаев

24.07.2023 г.