

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ВНУТРЕННЕГО АНАЛИЗА КОРРУПЦИОННЫХ
РИСКОВ ПО ИТОГАМ 2021 ГОДА И 1 КВАРТАЛА 2022 ГОДА
ГУ «УПРАВЛЕНИЕ ПО ИНСПЕКЦИИ ТРУДА АКМОЛИНСКОЙ
ОБЛАСТИ»**

В соответствии с пунктом 5 статьи 8 Закона РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «Государственные органы, организации и субъекты квазигосударственного сектора осуществляют внутренний анализ коррупционных рисков, по результатам которого принимают меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений», а также в соответствии с «Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков» утвержденные Приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12, на основании приказа руководителя ГУ «Управление по инспекции труда Акмолинской области» (далее-Управление) от 13.04.2022г. №42-п рабочей группой с 13 апреля по 22 апреля 2022 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков по итогам 2021 года и 1 квартал 2022 года.

Миссия Управления: реализация государственной политики в области регулирования трудовых отношений, безопасности и охраны труда.

Задача Управления: государственное управление; контроль в области труда, безопасности и охраны труда.

Функции Управления:

1. Осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;

2. Осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

3. Проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;

4. Расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

5. Взаимодействует с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

6. Рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе безопасности и охраны труда;

7. Осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

8. Представляет в уполномоченный государственный орган по труду периодические отчеты, а также результаты мониторинга состояния безопасности и охраны труда на базе информационной системы по охране труда и безопасности;

9. Ведет мониторинг коллективных трудовых споров по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

10. Предоставляет необходимую информацию по трудовым отношениям в уполномоченный государственный орган по труду;

11. Осуществляет декларирование деятельности работодателя.

Руководитель ГУ «Управление по инспекции труда Акмолинской области» Смаилов А.Х. назначен на данную должность 07 июня 2021 года.

Внутренний анализ коррупционных рисков проведен по следующим направлениям:

1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность объекта;

2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности объекта.

По направлению - выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Управления.

1. Выявление коррупционных рисков в действующих правовых актах:

1.1. Наличие дискреционных полномочий в вопросах привлечения физических и юридических лиц к административной ответственности.

В соответствии со ст.693 Кодекса РК «Об административных правонарушениях» (далее – КРКоАП) органы государственной инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 83,86, 87, 88, 89, 90,93, 94, 95, 96, 97, 98, 230 (частью второй в части правонарушений, совершаемых работодателями), 519 КРКоАП.

В ходе анализа установлены дискреционные полномочия, которые дают право выбора уполномоченному лицу при привлечении правонарушителя к административной ответственности наложить штраф либо предупреждение (к примеру, ст.94 КРКоАП «Нарушение требований законодательства по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда» – влечет предупреждение или штраф на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации в размере 20-ти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере 35-ти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере 50-ти месячных расчетных показателей).

Порядок привлечения к административной ответственности в данном случае не регламентирован и применяется исключительно по личному убеждению должностного лица.

Данные дискреционные полномочия создают условия, определяющие возможность выбора варианта поведения и/или управленческого решения

должностным лицом, которые могут привести к сговору и совершению коррупционного правонарушения.

В соответствии со ст.187 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, в местный орган по инспекции труда. Таким образом, трудовое законодательство устанавливает обязанность работодателя предоставить сообщение о факте производственного травматизма и регламентирует конкретный срок предоставления сообщения о несчастном случае.

Согласно ст.96 КРКоАП несообщение о факте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, влечет административную ответственность в виде штрафа, при этом срок указанной статьей не регламентирован. Таким образом, существуют коррупционные риски произвольного толкования данной нормы, увода работодателя от ответственности, т.к. отсутствует возможность привлечения к административной ответственности за нарушение срока предоставления сообщения о несчастном случае на производстве, в соответствии с нормами ТК РК.

Согласно п.5 ст.191 ТК РК государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется в форме проверки и профилактического контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан (далее – ПК РК), в этой связи нарушения, выявленные в ходе специального расследования, не могут быть оформлены, как материалы проверки с вынесением предписания и привлечением к административной ответственности виновных лиц. Выявленные нарушения указываются в акте специального расследования несчастного случая для исполнения работодателем, как причины повлекшие несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью. Однако, привлечь работодателя к административной ответственности за допущенные нарушения либо провести контроль за устранением выявленных нарушений и причин, повлекших несчастный случай, невозможно.

Необходимо предусмотреть норму разрешающую и регламентирующую порядок проведения проверок, вынесение предписаний государственными инспекторами труда и привлечение к административной ответственности работодателей в рамках специального расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи.

Ранее, ст.89 КРКоАП предусматривала административную ответственность в виде штрафа за нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда: нарушение работодателем или должностным лицом трудового



законодательства не повлекшее за собой несчастного случая, а также неосуществление должностным лицом обязанностей по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, если это повлекло несчастный случай с причинением легкого вреда здоровью работника или заведомо создало опасность для его жизни и здоровья. В настоящее время указанная статья исключена из КРКоАП.

В настоящее время работодатели и лица, допустившие нарушения норм трудового законодательства, безопасности и охраны труда, повлекшие за собой несчастный случай, не могут быть привлечены к административной ответственности в рамках специального расследования.

Таким образом, работодатели и лица, ответственные за безопасности и охрану труда на предприятии, нарушая правила безопасности и охраны труда и допуская несчастные случаи на производстве, остаются безнаказанными.

1.2. Отсутствие субъектов для привлечения к административной ответственности

Согласно ст.93 КРКоАП нарушение работодателем требований: по проведению обязательных и периодических медицинских осмотров и предсменного медицинского освидетельствования работников, отсутствие службы по безопасности и охраны труда, необеспечение работников лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной и коллективной защиты, не проведение обучения, проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда - влечет предупреждение.

Согласно ч.5 и ч.6 ст.93 КРКоАП действия, совершенные повторно в течение года после предупреждения, - влечет штраф на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации в размере 20-ти, на субъектов среднего предпринимательства - в размере 30-ти, на субъектов крупного предпринимательства - в размере 120-ти месячных расчетных показателей.

Однако, за нарушение данной статьи не предусмотрено привлечение к административной ответственности должностных лиц за нарушение норм трудового законодательства, что в свою очередь создает условие увода от ответственности должностных лиц государственных органов.

1.3. Риски при проведении специальных расследований несчастных случаев

Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, проводится в соответствии с требованиями ТК РК и приказа Министра здравоохранения и социального развития от 28 декабря 2015 № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью».

Согласно п.2 ст.190 ТК РК, если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда,



причиненного здоровью работника, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах. Данный подход влечет за собой коррупционные риски, т.к. калькуляция или методика расчета степени вины работодателя и пострадавшего работника в процентах никакими нормативными правовыми актами не регламентированы.

При этом необходимо отметить, что сумма возмещения вреда, причиненного пострадавшему (страховой компанией или со своей стороны) прямо пропорционально степени вины работодателя. В целях уменьшения процента вины работодатель со своей стороны может пойти на конфликт интересов с государственным органом, осуществляющим контроль в сфере труда, предварительное согласование с комиссией по расследованию.

Кроме того, в связи с отсутствием единой методики установления степени вины работника и работодателя при обжаловании в суде актов специальных расследований судьи определяют степень вины из собственных убеждений.

Таким образом, в целях исключения коррупционных рисков в ходе расследования несчастных случаев необходимо исключить применение смежной ответственности из ТК РК или разработать нормативные правовые акты, регулирующие конкретную методику расчета степени вины работодателя и пострадавшего работника в процентах.

Согласно ст.188 ТК РК специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение 24-х часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы.

Однако, в ст.23 и ст.182 ТК РК обязанность работодателя запрашивать в медицинской организации, где проходит лечение пострадавший работник, медицинское заключение о степени тяжести производственной травмы и предоставлять его в местный орган по инспекции труда для издания приказа о создании комиссии по специальному расследованию несчастного случая, отсутствует.

1.4. Наличие дискреционных полномочий в критериях оценки степени риска и проверочных листах

При реализации контрольных функций (проведение проверок) Управление в своей деятельности руководствуется Критериями оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства РК (совместный приказ МЗСН РК от 25.12.2015г. № 1022 и МНЭ РК от 28.12.2015г. № 801, далее – Критерии).

В соответствии с критериями предусмотрена степень нарушения (грубое, значительное, незначительное).

Так, в ходе анализа Критериев установлен ряд дискреционных полномочий сотрудников Управления:

1) Согласно п.1 Субъективных критериев оценки степени риска «Наличие сведений о не заключении договора обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» предусматривает степень нарушения, как «грубое».

Вместе с тем, в соответствии с п.12 того же раздела «Наличие договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, обязательного социального страхования работников», степень нарушения установлена, как «незначительная».

Таким образом, Критериями не учитывается факт, что за наличие сведений о не заключении договора предусмотрена степень нарушения как «грубое», а за непосредственный факт отсутствия договоров обязательного страхования работника предусмотрена степень нарушения, как «незначительная».

2) В соответствии с п.27 Критериев оценки степени риска «Внедрение системы управления охраной труда и осуществления контроля за ее функционированием» предусмотрено нарушение, как «грубое».

Согласно п.10 этой же главы «Создание условий безопасности труда, а также обеспеченность работников рабочим местом, оборудованном в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимой для исполнения трудовых обязанностей» предусматривает нарушение, как «значительное».

При этом необходимо принять во внимание, что в том и другом случае конечный результат не достигнут (не обеспечена безопасности труда). Согласно п.13 положения от Управления (миссия, основные задачи, функции, права и обязанности) миссией Управления является реализация государственной политики в области регулирования трудовых отношений, безопасности и охраны труда.

В этой связи, необходимо рассмотреть возможность объединения п.10 и п.27 Критериев.

В этой связи, учитывая вышеизложенное дублирование степени нарушений у сотрудника Управления возникает коррупционный риск в виде возможности оказания предпочтения либо создания административного барьера субъектам контроля по своему усмотрению (путем степени нарушений).

1.5. Нерегламентация деятельности комиссии по декларированию деятельности работодателя

Согласно п.8 Правил декларирования деятельности работодателя решение о соответствии или несоответствии деятельности работодателя принимается Управлением по рекомендации комиссии, создаваемой местным органом по инспекции труда.

Так, Правилами не регламентирован порядок деятельности комиссии, процедуры принятия решений членами комиссии, критерии и требования к членам комиссии при их отборе, нормы, устанавливающие формы принятия решений членами комиссии, периодичность заседания комиссии, нормы об

участии в составе комиссии представителей общественности (отсутствие Типового положения). Не предусмотрена возможность обжалования принятых решений комиссии при несогласии.

1.6. Риски при декларировании деятельности работодателя

С целью принятия решения о соответствии или несоответствии деятельности работодателя требованиям трудового законодательства РК государственный инспектор труда посещает организацию (объект контроля).

По результатам посещения государственным инспектором труда составляется заключение (информация) о соответствии или несоответствии параметров деятельности работодателя требованиям трудового законодательства РК, которое выносится на рассмотрение комиссии.

При этом в Правилах не регламентирована процедура проведения контрольных мероприятий на соответствие требований трудового законодательства: отсутствуют проверочные листы. Вместе с тем, контроль на соответствие деятельности работодателя проводится согласно критериям оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства РК.

Согласно Правил для получения Сертификата доверия работодатель подает заявление-декларацию о деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников.

В соответствии с заявлением-декларацией работодатель предоставляет сведения о соблюдении требований 20 параметрам трудового законодательства.

При этом, согласно п.5 заявления-декларации работодатель дает согласие на посещение государственными инспекторами труда на предмет соответствия параметров деятельности требованиям трудового законодательства.

Однако, в ходе анализа установлено, что требования проверочных листов не в полной мере соответствуют параметрам заявления-декларации работодателя.

Более того, общее количество требований проверочного листа предусматривает 28,27,24 пунктов в зависимости от деятельности субъекта и превышает количество параметров заявления-декларации.

К тому же, Правилами не иными НПА не регламентировано пороговое значение соответствия или несоответствия деятельности работодателя.

Вместе с тем, согласно п.5 ст.191 ТК РК государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется в форме проверки и профилактического контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом РК. Проведение государственного контроля по заявлению-декларации работодателя не является законным основанием для назначения проверки либо профилактического контроля, т.к. данная норма не регламентирована ст.144 ПК РК и противоречит ст.147 и ст.151 ПК РК.

В связи с вышеизложенным, возникает коррупционный риск дискреционных полномочий государственных инспекторов при проведении декларирования деятельности работодателя.



2. Выявление коррупционных рисков во внутренних документах:

2.1. Положение о государственном органе:

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 01 сентября 2021 года №590 «О некоторых вопросах организации деятельности государственных органов и их структурных подразделений» утверждено типовое положение о государственном органе.

Рекомендация: Руководству необходимо принять меры по приведению положения о государственном органе в соответствие с типовым положением о государственном органе.

2.2. Должностные инструкции сотрудников

При проведении внутреннего анализа должностных инструкций сотрудников установлено, что все должностные инструкции соответствуют требованиям Правил разработки и утверждения должностной инструкции административного государственного служащего, утвержденных приказом Председателя Агентства по делам государственной службы и противодействия коррупции от 21 октября 2016 года №20.

2.3. Премирование:

При изучении предоставленных приказов о премировании сотрудников Управления оказания преференций со стороны руководства при распределении премиального фонда не установлено. Премирование сотрудников осуществляется на государственные праздники с равнозначным распределением премиальной суммы по уровню должностей сотрудников. Ко всем приказам имеются соответствующие распоряжения акима области о премировании руководителей МИО.

По второму направлению - выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Управления.

3. Выявление коррупционных рисков, связанных с управлением персоналом:

В соответствии со штатным расписанием в Управлении предусмотрено 19 единиц, фактический штат составляет 19 единиц. В том числе, 6 единиц – руководство, 11 сотрудников отраслевых подразделений и 3 сотрудника вспомогательных подразделений.

За период 2021 года и истекший период 2022 года фактов увольнения по чистой сменяемости, по отрицательным мотивам, за совершение коррупционных правонарушений, дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу, не установлено.

За период 2021 года и истекший период 2022 года уволены 7 сотрудников, по причине ухода на пенсию – 2 (Алдуов М.С., Бекишев Ж.Е.), болезни – 2 (Мустафин Б.Л., Абляев С.Р.), выхода на работу основного



сотрудника – 1 (Ерсалдин Е.С.), назначения в другие государственные органы по конкурсу – 1 (Бекбергенов Е.К.).

Также, при проведении внутреннего анализа коррупционных рисков фактов незаконного увольнения сотрудников Управления не выявлено.

Все вновь и впервые принятые на государственную службу сотрудники принимают ограничения, связанные с поступлением на государственную службу.

Количество госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности – 8 (7 – замечание, 1 – предупреждение о неполном служебном соответствии). Общее количество проведенных служебных расследований – 3, по результатам служебных расследований привлечен к дисциплинарной ответственности – 1 (предупреждение о неполном служебном соответствии). Основаниями для привлечения к дисциплинарной ответственности явились информации вышестоящих государственных и правоохранительных органов, жалоб физических и юридических лиц, служебные записки и иные материалы. Причиной совершения проступка всех должностных лиц являлось ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Жалобы на незаконное привлечение к дисциплинарной ответственности со стороны государственных служащих в территориальное подразделение уполномоченного государственного органа по делам государственной службы или в суд не поступали.

Понижений и увольнений с должности по результатам служебного расследования не установлено.

Рабочей группой проведен анализ нарушений принятых антикоррупционных ограничений и запретов, установленных для должностных лиц действующим законодательством (в т.ч. передача в доверительное управление коммерческих организаций и др.). Нарушений не выявлено.

Все сотрудники управления проверены на предмет наличия судимости, совершения коррупционных проступков, проступков дискредитирующих государственную службу на платформе «Информационный сервис» Комитета по правовой статистике и специальным учетам ГП РК.

Также рабочей группой проверены документы по своевременному принесению присяги, ознакомлению с Этическим кодексом, обязательством, памяткой по сдаче подарков, полученных лицами, занимающими государственную должность, сдаче деклараций о доходах и имуществе. Нарушений не выявлено.

Отсутствуют факты принятия на работу лиц, ранее совершивших коррупционное и уголовное преступление.

4. Выявление коррупционных рисков, связанных с конфликтом интересов:

За период 2021 года и истекший период 2022 года Управлением проведено 6 общих конкурсов на занятие низовых вакантных административных государственных должностей. По результатам конкурсов приняты и назначены

на вакантные должности 6 кандидатов. Жалобы от участников конкурсов и кандидатов на решения конкурсной комиссии или службы управления персоналом (кадровой службы) в уполномоченный орган или его территориальное подразделение, либо в суд не поступали.

При проведении конкурсных процедур на постоянной основе для обеспечения прозрачности и объективности работы заседаний конкурсной комиссии приглашаются наблюдатели и эксперты. В качестве наблюдателей и экспертов были приглашены представители государственных органов, профсоюзных организации, органов прокуратуры.

Фактов аффилированности при проведении конкурсных процедур на занятие вакантных должностей, занимаемые близкими родственниками (родителями (родителем), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и не полнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) или супругом (супругой) не выявлено.

Рекомендация: Руководителю Управления в рамках правового всеобуча довести до сотрудников требования ЗРК «О противодействии коррупции».

5. Выявление коррупционных рисков, связанных с оказанием государственных услуг:

ГУ «Управление по инспекции труда Акмолинской области» не оказывает государственных услуг.

6. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией разрешительных функций:

ГУ «Управление по инспекции труда Акмолинской области» в соответствии с утвержденным Положением не реализует разрешительных функций.

7. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией контрольных функций:

В соответствии со ст.17 ТК РК Управление осуществляет государственный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда, осуществляется в форме проверок и профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля, в порядке, установленном ТК РК, ПК РК и КРКоАП.

Профилактический контроль и надзор с посещением субъекта (объекта) контроля и надзора проводится в целях исключения вероятности причинения вреда в результате деятельности субъекта контроля надзора жизни или здоровью человека, окружающей среде, законным интересам физических и юридических лиц, имущественным интересам государства и носит предупредительно-профилактический характер. Утвержден и размещен на интернет-ресурсе полугодовой список проведения профилактического контроля и надзора на 1 полугодие 2021 года.



Однако, утвержденный постановлением акимата Акмолинской области полугодовой список проведения профилактического контроля и надзора на 2 полугодие 2021 года в управление правовой статистики и специальных учетов по Акмолинской области для формирования полугодового сводного графика проведения проверок и размещения на интернет-ресурсе не направлен. Профилактический контроль и надзор с посещением субъектов (объектов) контроля и надзора во втором полугодии 2021 года не проводился.

Таким образом, во втором полугодии 2021 года работа по профилактике нарушений норм трудового законодательства, безопасности и охраны труда не проводилась.

Согласно ст.152 ПК РК при выявлении нарушений составляется одно предписание об устранении нарушений, форма которого утверждена приказом Генеральной прокуратуры от 25 декабря 2020 года № 162. Предписания, формирующиеся в системе ЕРСОП, полностью соответствуют утвержденным формам. Тогда, как п.1 ст.195 ТК РК предусмотрено четыре вида предписаний (об устранении нарушений требований трудового законодательства РК, о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций, о приостановлении (запрещении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности в целом, о выплате работодателем заработной платы), формы которых утверждены приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30.11.2015 года № 904.

Указанные противоречия создают коллизию правовых норм, т.к. органами правовой статистики и специальных учетов для исключения фактов обжалования действия государственных органов контроля и надзора, в целях соблюдения требований Предпринимательского кодекса и приказа Генеральной прокуратуры от 25.12.2020 года № 162 требуется использовать только акты о назначении, результатах проверки и предписания, формирующиеся в электронном формате в системе ЕРСОП и исключить факты использования указанных документов в бумажном формате, не соответствующем утвержденным формам.

Таким образом, акты государственного инспектора труда, выданного по форме, утвержденной приказом от 25.11.2015 года № 904 не вводятся и не учитываются в системе ЕРСОП, что дает возможность работодателю обжаловать акт госинспектора труда и не исполнять требования, указанные в предписании.

8. Выявление коррупционных рисков, связанных с реализацией иных вопросов, вытекающих из организационно-управленческой деятельности:

8.1. Обращения физических и юридических лиц:

В 2021 году в Управление поступило 1 061 обращение от физических и юридических лиц, из них 851 заявлений, 36 жалоб, 174 прочих (сообщение, запрос, отклик).



Всего рассмотрено 911 обращений, из которых по 272 обращениям принят благоприятный административный акт, по 109 обращениям принят обременительный административный акт, даны разъяснения по 308 обращениям, прекращено рассмотрение по 213 обращениям (ст.95 АППК), списано без рассмотрения 5 обращений (ст.95 АППК), 4 повторных обращения. 128 обращений перенаправлены для рассмотрения в другие органы.

За 2021 год 5 обращений рассмотрены с нарушением срока. По данному факту ко всем сотрудникам, допустившим рассмотрение обращений с нарушением сроков, применены меры дисциплинарного взыскания.

За 1 квартал 2022 года в Управление поступило 271 обращение от физических и юридических лиц, из них 220 заявлений, 51 прочих (сообщение, запрос, отклик).

Всего рассмотрено 203 обращения, из которых по 59 обращениям принят благоприятный административный акт, по 9 обращениям принят обременительный административный акт, даны разъяснения по 33 обращениям, прекращено рассмотрение 91 обращения (ст.95 АППК), списано без рассмотрения 2 обращения (ст.95 АППК), приняты к сведению 2 обращения (ст.89 АППК), 7 других обращений. 73 обращения перенаправлены для рассмотрения в другие органы.

Из общего объема обращений наибольшую часть составляют обращения по оплате труда и обращения по нарушениям трудового законодательства. Так же имеются обращения по охране труда и прочим вопросам (административные правонарушения, организационно-правовое обеспечение, личный прием граждан, пенсии и пособия и т.д.). Обращений по фактам проявления коррупции сотрудниками Управления в учреждение не поступали.

Отсутствие в ответах на обращения физических и юридических лиц разъяснений их прав на обжалование принятого решения может послужить одной из причин возникновения коррупционных рисков.

Во всех рассмотренных обращениях заявителям рекомендуется в случае несогласия с ответом обжаловать принятый административный акт в административном (досудебном) порядке в вышестоящем административном органе, должностному лицу, в соответствии с пунктом 3 статьи 91 Административного процедурно-процессуального Кодекса Республики Казахстан от 29 июня 2020 года №350-VI.

Рекомендация: Руководству Управления в рамках правового всеобуча на постоянной основе разъяснять сотрудникам требования Административного процедурно-процессуального Кодекса Республики Казахстан от 29 июня 2020 года №350-VI в части процедуры рассмотрения обращений физических и юридических лиц.

8.2. Закрепление районов и городов областного значения за государственными инспекторами труда

При мониторинге закрепления административно-территориальных единиц



области за государственными инспекторами труда рабочей группой установлен факт закрепления за государственными инспекторами труда городов и районов области сроком более 5-х лет.

Данный факт может привести к коррупционным рискам, связанным с установлением между государственными инспекторами труда более близких, даже дружеских отношений, с представителями тех или иных организаций на территории данных административно-территориальных единиц, что при проведении проверок может оказать негативное влияние на принятие независимого административного решения сотрудниками.

Рекомендация: Руководителям отделов организовать сменяемость закрепленных районов и городов областного значения за государственными инспекторами труда с периодичностью не более 5-и лет после закрепления. Подготовить новый график закрепления государственных инспекторов труда по городам и районам.

9. Выявление коррупционных рисков, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью:

9.1. Государственные закупки:

В целях обеспечения прозрачности расходования бюджетных средств, выделенных для проведения процедур государственных закупок работ, товаров и услуг в соответствии с законодательством, утвержден годовой план государственных закупок, который публикуется на электронном веб-портале. Годовой план государственных закупок разрабатывается и утверждается на основании бюджетных заявок и бюджетных программ, утвержденными уполномоченным органом по планированию бюджета.

Все государственные закупки Управления, осуществляются в соответствии с утвержденным годовым планом.

В 2021 году всего заключено 147 договоров о государственных закупках товаров, работ и услуг на общую сумму 20 198,4 тыс. тенге, из них по способам проведения государственных закупок:

- из одного источника путем прямого заключения 80 договоров на сумму 10 771,9 тыс. тенге, что составило 54% от общего количества договоров;
- запроса ценовых предложений 35 договоров на сумму 4 564,2 тыс. тенге, что составило 24% от общего количества договоров;
- из одного источника по несостоявшимся закупкам способом запроса ценовых предложений 32 договора на сумму 5 994,1 тыс. тенге, что составило 22% от общего количества договоров.

За отчетный период 2022 года уже заключено 56 договоров о государственных закупках товаров, работ и услуг на общую сумму 10 535,5 тыс. тенге, из них по способам проведения государственных закупок:

- из одного источника путем прямого заключения 9 договоров на сумму 3 272,2 тыс. тенге, что составило 16% от общего количества договоров;
- запроса ценовых предложений 22 договоров на сумму 1 642,8 тыс. тенге;



что составило 39% от общего количества договоров;

- из одного источника по несостоявшимся закупкам способом запроса ценовых предложений 21 договора на сумму 5 550,1 тыс. тенге, что составило 38% от общего количества договоров;

- электронный магазин 4 договора на сумму 70,3 тыс. тенге, что составило 7% от общего количества договоров.

В результате внутреннего анализа не выявлено фактов участия в проводимых государственных закупках потенциальных поставщиков, являющихся близкими родственниками, супругами или собственниками лиц, ответственных за проведение государственных закупок в Управлении.

Осуществление государственных закупок основывается на принципах, указанных в статье 4 Закона Республики Казахстан «О государственных закупках».

Во всех договорах, заключенных способом из одного источника путем прямого заключения сформирован «Отчет о государственных закупках из одного источника путем прямого заключения договора о государственных закупках», в котором есть все обоснования принятия решения о применении данного способа и обоснования выбора поставщиков и цен заключенных договоров.

Рекомендация: Руководителю административно-финансового отдела – главному бухгалтеру продолжить работу по минимизации заключения договоров способом из одного источника путем прямого заключения.

9.2. Возмещение расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств:

Правилами возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства, утвержденными Постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года №256, предусмотрен порядок возмещения расходов по найму жилого помещения:

для руководителей и заместителей руководителей государственных учреждений, ответственных секретарей, членов Конституционного Совета Республики Казахстан, Начальника Канцелярии Президента Республики Казахстан, а также депутатов Парламента и судей Верховного Суда Республики Казахстан норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки не должна превышать десятикратного размера месячного расчетного показателя в городах Нур-Султане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконуре, семикратного размера месячного расчетного показателя – в областных центрах и городах областного значения и пятикратного размера месячного расчетного показателя – в районных центрах и городах районного значения и поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области;

для работников государственных учреждений норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки не должна превышать семикратного размера месячного расчетного показателя в городах Нур-Султане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконуре, шестикратного размера месячного расчетного

показателя – в областных центрах и городах областного значения, четырехкратного размера месячного расчетного показателя – в районных центрах, городах районного значения и поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области и двухкратного размера месячного расчетного показателя – в сельских округах.

Учитывая это и полагая, что данные дискреционные полномочия создают условия, определяющие возможность выбора варианта поведения и/или управленческого решения должностным лицом, которые могут привести к совершению коррупционных правонарушений (например, при возмещении расходов по найму жилого помещения разным сотрудникам применить разный размер месячного расчетного показателя, главное, чтобы он не превышал установленный Правилами размер), руководствуясь пунктом 2-1 главы 1 вышеуказанных Правил, в Управлении разработан и утвержден внутренний порядок возмещения расходов на служебные командировки, в котором норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки уже имеет фиксированный размер месячного расчетного показателя, который при этом не превышает размер, установленный Правилами.

10. Выявление скрытых государственных услуг.

В ходе внешнего анализа коррупционных рисков, проведенного Департаментом Агентство РК по противодействию коррупции (Антикоррупционной службой) по Акмолинской области в 2021 году, выявлены функции Управления, имеющих признаки государственной услуги, в соответствии с Законом РК «О государственных услугах» (государственная услуга - одна из форм реализации отдельных государственных функций, осуществляемых в индивидуальном порядке по обращению или без обращения услугополучателей и направленных на реализацию их прав, свобод и законных интересов, предоставление им соответствующих материальных или нематериальных благ).

Так, в соответствии с п.15 Положения Управления по инспекции труда Акмолинской области (утвержденного постановлением акимата Акмолинской области от 1 августа 2016 года № А-9/376) предусмотрено осуществление декларирования деятельности работодателя.

Согласно п.6 Правил декларирования деятельности работодателя (далее – Правила) работодатель в личном кабинете государственного информационного портала «Электронная биржа труда» заполняет заявление-декларацию о деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников, согласно приложению 1 к Правилам и направляет ее в местный орган по инспекции труда, по месту нахождения организации.

Местный орган по инспекции труда в течение 20 рабочих дней со дня принятия декларации принимает решение о соответствии или несоответствии деятельности работодателя требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.



Решение о соответствии или несоответствии деятельности работодателя требованиям трудового законодательства Республики Казахстан принимается местным органом по инспекции труда по рекомендации комиссии по декларированию деятельности работодателя (далее – комиссия), создаваемой местным органом по инспекции труда. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители местного органа по инспекции труда, регионального объединения работодателей и территориального объединения профсоюзов.

По результатам посещения государственным инспектором труда составляется заключение (информация) о соответствии или несоответствии параметров деятельности работодателя требованиям трудового законодательства Республики и Казахстан, которое выносится на рассмотрение комиссии.

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства РК, в течение 5-ти рабочих дней со дня принятия решения о соответствии их деятельности требованиям трудового законодательства РК, выдается Сертификат доверия сроком на 3 года по форме согласно приложению 2 к Правилам.

Вместе с тем, согласно п. 14 Правил имеются основания для отказа в выдаче Сертификата доверия.

Аналогично, функция Управления по осуществлению мониторинга коллективных договоров, представленных работодателем, также имеет признаки государственной услуги.

По итогам проведенного внутреннего анализа коррупционных рисков, рекомендуется:

1. Инициировать письмо в уполномоченный орган по вопросу устранения дискреционных норм:

- исключить альтернативу «предупреждение» или «штраф» в ст.94 КРКоАП;

- ст.96 КРКоАП дополнить словами «Не сообщение о факте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в установленный трудовым законодательством срок»;

- внести в КРКоАП норму, предусматривающую административную ответственность в виде штрафа за нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда: нарушение работодателем или должностным лицом трудового законодательства, повлекшее за собой несчастный случай, а также неосуществление должностным лицом обязанностей по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, если это повлекло несчастный случай с причинением вреда здоровью работника или создало опасность для его жизни и здоровья;

- внести дополнение в ч.2 ст.93 КРКоАП в части привлечения к административной ответственности должностных лиц государственных органов за нарушения трудового законодательства;

- разработать НПА методики расчета степени вины работодателя и работника, пострадавшего в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью работника, либо исключить абзац 2 п.2 ст.190 ТК РК в части применения комиссией при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, смещенной ответственности сторон и определения степени вины работника и работодателя в процентах. Заменить следующим содержанием «Комиссия при расследовании несчастного случая определяет наличие либо отсутствие связи несчастного случая с производственной деятельностью». Данная норма направлена на конкретизацию полномочий комиссии, исключение спорных вопросов в части определения степени вины работника и работодателя и исключения дальнейших разбирательств в судебных органах;

- внести дополнения в п.2 ст. 23 и п.2 ст.182 ТК РК, предусматривающую обязанность работодателя письменно запрашивать в медицинской организации медицинское заключение о степени тяжести производственной травмы или повреждения здоровья работника, связанного с трудовой деятельностью, и предоставлять его в местный орган по инспекции труда для создания комиссии по специальному расследованию несчастных случаев;

- внести изменения и дополнения в Критерии оценки степени риска и проверочные листы за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

- привести нормы ст. 152 ПК РК, приказа Генеральной прокуратуры от 25 декабря 2020 года № 162, ст.195 ТК РК, приказа министра здравоохранения и социального развития РК от 30.11.2015 года № 904 в части утверждения форм акта о результатах проверки, предписания и актов государственных инспекторов труда в соответствие друг с другом, в целях установления единой формы, содержания и их применения, а также исключения спорных ситуаций по исполнению актов государственных инспекторов труда и контроля за их исполнением.

2. Инициировать письмо в уполномоченный орган по включению в Реестр государственных услуг функций по осуществлению декларирования деятельности работодателя, с разработкой НПА, регламентирующего порядок оказания госуслуги, разработку типового положения о комиссии, проверочного листа с определением порогового значения соответствия. Также, инициировать письмо по включению в Реестр государственных услуг функций по осуществлению мониторинга и регистрации коллективных договоров.

3. Взять на контроль сроки и процедуру формирования, утверждения, согласования и размещения на интернет-ресурсе полугодовых списков



проведения профилактического контроля и надзора с посещением субъекта (объекта) контроля и надзора.

11. Подготовка, рассмотрение, опубликование итоговой справки по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков.

25 апреля 2022 года уполномоченным лицом - заместителем руководителя Баймусыновым Д.С. данная аналитическая справка составлена и направлена на рассмотрение членам рабочей группы.

27 апреля 2022 года проведено совещание с участием членов рабочей группы. По итогам рассмотрения членами рабочей группы уполномоченным лицом принято решение подписать аналитическую справку без её доработки.

Данная аналитическая справка подлежит внесению на рассмотрение руководителю управления Смаилову А.Х. не позднее 5 рабочих дней со дня подписания справки.

В соответствии с приказом руководителя управления от 13 апреля 2022 года №42-п данная аналитическая справка подлежит обязательному опубликованию на открытых интернет-ресурсах учреждения, для ознакомления и публичного обсуждения результатов внутреннего анализа коррупционных рисков.

Уполномоченное лицо –
заместитель руководителя



Д. Баймусынов

Аллаш Д. Баймусынов