

**« БЕКІТІЛДІ »**

**Бас директор  
ҚР ЕХӘҚМ «ӘКСДҰҒО» ШЖҚ РМК  
К.Тезекбаев**



**2023 жылғы «17» қарашадағы № 8 -Пр. Бұйрығы**

**Мүдделер қақтығысын шешу туралы ЕРЕЖЕСІ  
Қазақстан Республикасы  
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің  
«Әлеуметтік қорғау саласын дамытудың ұлттық ғылыми орталығы»  
Шаруашылық жүргізу құқығындағы  
Республикалық мемлекеттік кәсіпорын**

**Алматы, 2023 ж**

## 1. Мақсаты мен ауқымы

1.1. Мүдделер қақтығысының саясаты (бұдан әрі – Ереже) Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Әлеуметтік қорғау саласын дамытудың ұлттық ғылыми орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорыны (әрі қарай – Кәсіпорын) «Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленген.

1.2. Осы Ереже Қоғам қызметкерлерінің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және шешу тәртібін, сондай-ақ алдын алу шаралары мен рәсімдерін айқындайды.

1.3. Мүдделер қақтығысы қызметкердің жеке мүдделері арасындағы қайшылық ретінде түсініледі, онда қызметкердің жеке мүдделері олардың еңбек міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы және (немесе) мұндай жеке мүдделер мен заңды мүдделер арасындағы қайшылықтың туындауына немесе Кәсіпорынның заңды мүдделері мен іскерлік беделіне нұқсан келтіруі мүмкін қақтығыс қаупіне әкеп соғады.

1.4. Жеке мүдде деп Қоғамның құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге әсер ететін немесе қозғауы мүмкін материалдық немесе өзге де мүдде түсініледі.

1.5. Мүдделер қақтығысының мысалдары мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

- өзінің материалдық мүдделерін, жақын туыстарының, жекжаттарының немесе басқа үшінші тұлғалардың мүдделерін қанағаттандыруға байланысты мәселелерді шешуде өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін пайдалану мүмкіндігі;

- шешімді дайындау және қабылдау кезінде жеке немесе заңды тұлғаларға орынсыз артықшылық беру мүмкіндігі;

- кәсіпкерлік және басқа да кірістермен байланысты қызметті жүзеге асыруда Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген көмек көрсету мүмкіндігі;

- осы тұлғалардың лауазымдық өкілеттіктерін пайдалана отырып, мүліктік игіліктер, жеңілдіктер немесе артықшылықтар алу үшін лауазымды адамдарға сыйлықтар беру (алу) және қызмет көрсету мүмкіндігі;

- егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, өз функцияларын орындағаны үшін тұлға тиісті функцияларды орындамайтын ұйымдардан, сондай-ақ жеке тұлғалардан ақша, қызмет және өзге де нысандар түріндегі кез келген сыйақыны алу мүмкіндігі. Қазақстан Республикасы;

- заңсыз кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыру мүмкіндігі;

- мүдделер қақтығысының фактілерін жасыру мүмкіндігі.

1.6. Ереже қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және шешу тәртібін белгілеу мақсатында қабылданған құқықтық акт болып табылады.

1.7. Ереже лауазым деңгейіне, жалақысына, еңбек өтіліне және басқа да жағдайларға қарамастан Қоғамның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

## **2. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері.**

2.1. Мүдделер қақтығысы келесі жолмен анықталады:

- мүдделер қақтығысы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы қызметкердің жазбаша хабарламасы;
- жеке немесе заңды тұлғалардың мүдделер қақтығысының болуы туралы ауызша және жазбаша өтініштері;
- ашық көздерден алынған ақпаратты, материалдар мен жарияланымдарды бақылау және талдау;
- тексеру, бақылау және басқа да іс-шаралар барысында құжаттарды, материалдар мен ақпаратты талдау;
- Қазақстан Республикасының заңдарында тыйым салынбаған өзге де тәсілдермен.

2.2. Әрбір қызметкер лауазымына қарамастан өзінің қызметтік міндеттерін атқара отырып, Қоғамның мүддесін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті.

2.3. Қызметкерлердің Қоғамдағы лауазымына қарамастан, олардың жеке мүдделерінің нақты немесе ықтимал қақтығыстары туындаған жағдайда Қоғамның қызметі барысында шешімге, процеске немесе шешімге қатысуға, тікелей немесе жанама әсер етуге құқығы жоқ. Компанияның мүдделері.

2.4. Кәсіпорын және оның қызметкерлері /лауазымды тұлғалары мүдделер қақтығысының болмауына бірдей мүдделі.

2.5. Қоғамның мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі жұмысы келесі принциптерге негізделген:

- Кәсіпорынның қызметкерлерін немесе басшылығын хабардар ету арқылы нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу міндеттемесі;
- әрбір мүдделер қақтығысын анықтау және оны реттеу кезінде Қоғам үшін тәуекелдерді жеке қарастыру және бағалау;
- мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу процесінің және оны реттеу процесінің құпиялылығы;
- мүдделер қақтығысын реттеуде Қоғам мен қызметкердің мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- қызметкер уақтылы ашқан және Қоғам реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарламаға байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

## **3. Мүдделер қақтығысын ашуға және реттеуге байланысты қызметкерлердің міндеттері**

3.1. Қазақстан Республикасы заңнамасының, Қоғам Жарғысының, сондай-ақ Қоғамның ішкі ережелерінің, Мүдделер қақтығысы туралы осы Ереженің талаптарын сақтау.

3.2. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты материалдық немесе басқа да игіліктерді алмауды қоса алғанда, жанжалды жағдайларға әкеп соғуы мүмкін әрекеттер мен шешімдер қабылдаудан бас тарту.

3.3. Тікелей басшыға (құрылымдық бөлімшеге) мүдделер қақтығысы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы ол белгілі бола салысымен оның жақтары мен мәнін көрсете отырып хабарлау және ұсыныстарды қабылдауға кедергі келтіретін кез келген қарым-қатынастан немесе әрекеттерден аулақ болуды, объективті шешімдер.

3.4. Жеке мүдделер Қоғамның мүдделеріне қайшы келетін, мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болу.

3.5. Мүдделер қақтығысының нысанасы болуы мүмкін мәселелер бойынша жан-жақты ақпарат беру.

3.6. Кез келген мүдделер қақтығысын шешуге ықпал ету.

#### **4. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу тәртібі**

4.1. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын ашудың мынадай түрлерін белгіледі:

- жұмысқа орналасуда мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;
- жаңа қызметке ауысу кезінде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;
- мүдделер қақтығысының жағдайлары туындаған кезде бір реттік ашу.

4.2. Кәсіпорынға ұсынылған ақпаратты қарау және мүдделер қақтығысын реттеу құпия түрде жүзеге асырылады. Алынған ақпаратты уәкілетті лауазымды тұлғалар мұқият тексереді. Қоғам үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысын реттеудің ең қолайлы нысанын таңдау.

Кәсіпорын қызметкер мәлімдеген жағдай мүдделер қақтығысы емес және сәйкесінше арнайы реттеу әдістерін қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін.

4.3. Мүдделер қақтығысын реттеуді (жоюды) Кәсіпорынның Комплаенс-офицері қызметкері жүзеге асырады.

4.4. Мүдделер қақтығысының фактісі/белгілері болған жағдайда, Компания оны шешу үшін әртүрлі әдістерді пайдаланады, соның ішінде:

- қызметкердің жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін нақты ақпаратқа қызметкердің қол жеткізуін шектеу;

- қызметкердің еңбек міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек міндеттерін орындауды қамтамасыз ететін лауазымға ауыстыру;

- қызметкердің мүдделер қақтығысының туындауына негіз болған өз мүлкін сенімгерлік басқаруға беруі;

- қызметкердің Қоғам мүдделеріне қайшы келетін жеке мүдделерінен бас тартуы;

- қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босату;

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босату.

4.5. Мүдделер қақтығысын шешу жолдарының жоғарыдағы тізімі толық емес. Әрбір нақты жағдайда себеп айырысудың басқа әдістері қолданылуы мүмкін. Мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде нақты мүдделер қақтығысының мән-жайлары ескеріледі және ең көп дәрежеде жеке мүддені немесе оның тиісті, объективті жағдайға әсерін болдырмауды қамтамасыз етеді. және қызметкердің өз міндеттерін бейтарап орындауы.

## **5. Мүдделер қақтығысының туындауы туралы ақпаратты алуға және сол ақпаратты қарауға жауапты тұлғалар.**

5.1. Пайда болған (бар) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты, оның ішінде қызметтік міндеттерін орындау кезінде жеке мүдденің туындауы туралы хабарламаларды, арыздарды және өтініштерді (бұдан әрі - хабарлама) алуға жауапты тұлға мүдделер қақтығысы, Кәсіпорын Комплаенс-офицері болып табылады.

5.2. Мүдделі тараптар мүдделер қақтығысына әкелетін немесе соқтыруы мүмкін кез келген жеке мүдде туралы Кәсіпорын Комплаенс-офицері қызметкеріне дереу хабарлауы керек және ұсыныстар алынғанға дейін объективті және шынайы шешімдерді қабылдауға кедергі келтіретін кез келген қарым-қатынастан немесе әрекеттен аулақ болуы керек.

5.3. Кәсіпорын Комплаенс-офицері ақпаратты алғаннан кейін дереу қызметтік тергеуді бастауы керек.

## **6. Мүдделер қақтығысы туралы ережені сақтамағаны үшін қызметкерлердің жауапкершілігі**

6.1. Осы Ережені сақтамағаны үшін қызметкер тәртіптік жауапкершілікке, сондай-ақ Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапкершіліктің басқа да түрлеріне тартылуы мүмкін.

## **7. Ережені сақтау және жауапкершілік**

7.1. Осы Ережені сақтау Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің атқаратын қызметіне қарамастан міндетті міндеті болып табылады.

7.2. Осы Ережені сақтамау қызметкерді Кәсіпорынның ішкі нормативтік құқықтық актілеріне және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тарту үшін негізі бола алады.

7.3. Ережеге енгізілген өзгертулер/толықтырулар, Бас директор бекіткен күннен бастап күшіне енеді.

Орындаушы : С.Дүйсенбаев

