

БЕКІТЕМІН:  
"Риддер қаласындағы ОРРММИК"  
РММ директорының м. а.  
\_\_\_\_\_ С. Малаев

\_\_\_\_\_ 2023 жыл

## **Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу бойынша саясат**

### **1. Жалпы ереже**

1.1. Осы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі-саясат) "сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 112 бұйрығымен бекітілген квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы Үлгілік ережеге сәйкес әзірленді.

1.2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты мекеменің елеулі бұзушылықтары іскерлік беделге нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың объективтілік, адалдық және мекеменің мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуі тиіс.

1.3. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.

1.4. Кәсіпорын шенеуніктер мен қызметкерлердің мекемедегі өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ мекемедегі осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі керек.

### **2. Қолдану саласы**

2.1. Осы Саясат мекеменің барлық қызметкерлерімен танысу және оны мүлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.

### **3. Терминдер мен анықтамалар**

3.1. Бұл саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

- 1) жақын туыстары - ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апасынсізділері, атасы, әжесі, немерелері;
- 2) лауазымды адам-қоғамда ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын адам;
- 3) комплаенс-қызмет - Комплаенс кәсіпорын офицері;
- 4) мүдделер қақтығысы-лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;
- 5) жеке мүдделер - жеке мүліктік пайда немесе кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес кәсіпорыннан жеке пайда алуға мүдделілік;
- 6) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар-Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен ұсынылған, қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға құқық;
- 7) қызметкер-кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;
- 10) жекжаттар-жұбайының (зайыбының) ағалары, әпкелері, ата-аналары мен балалары.

8. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және мекеменің ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада қолданылатын мағынада қолданылады.

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

4.1. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

4.1.1. заңдылық қағидаты-осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және мекеменің ішкі құжаттарына сәйкестігі;

4.1.2. мекеменің мүдделерін қорғау принципі. Мекеменің мүдделерін қорғау-жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және мекеменің ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің борышы;

4.1.3. ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4.1.4. объективтілік және жеке қарау принципі-мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы мекеме үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс.

шенеуніктер мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және

басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

4.1.5. құпиялылық принципі-құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

4.1.6. қатысу қағидаты-қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыру және іске асыру, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласындағы белсенді қатысуы;

4.1.7. төзімсіздік және ішкі мәдениет - кәсіпорын принципі мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Кәсіпорындар оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

4.1.8. жеке мысал принципі-жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке мысалдары ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа адалдығын көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

4.1.9. жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты-мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің тікелей басшысы, мүдделер қақтығысын заманауи түрде анықтамағаны және ашқаны, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық шенеуніктер мен жұмысшылар кәсіпорынның мүдделері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға дербес жауап береді және міндеттерді/ лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы керек.

## **5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

5.1. лауазымды адам немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

5.2. лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының мекемемен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі (тікелей немесе жанама) болуы мүмкін;

5.3. лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттар қызмет көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде мекемемен бәсекелесетін ұйымның қызметкері болып табылады;

5.4. лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттеріне/лауазымдық міндеттеріне байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе

ашылуы кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), кәсіпорынға байланысты құпия ақпараттың жекжаттарының кез келген пайдалануын ашады, жеке пайда алу үшін;

5.5. лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

5.6. лауазымды тұлға немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіреді.

5.7. Осы Саясаттың 5-тармағында аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы Саясаттың 3-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

5.8. Егер лауазымды адам немесе қызметкер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол комплаенс-офицермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

## **6. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында мекеменің жауапты құрылымдық бөлімшелері:

6.1. жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде-тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болу;

6.2. лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын қызметкерлердің құқыққа қайшы, жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу - профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізу.

6.3. жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен қызметкерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз ету;

6.4. лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізу;

6.5. лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз ету.

## **7. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері**

7.1. комплаенс офицерлер мен басшылық міндетті:

7.1.1. мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеу;

7.1.2. мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тарту;

- 7.1.3. өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспау;
- 7.1.4. мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша нысанда алдын ала жеткізу және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспау;
- 7.1.5. жеке мысалмен мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін енгізу.
- 7.2. лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер міндетті:
- 7.2.1. мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеу;
- 7.2.2. мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тарту;
- 7.2.3. мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізу;
- 7.2.4. мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растау;
- 7.2.5. осы саясаттың талаптарын бұзу немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты белгіленген тәртіппен бекітілген құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлау;
- 7.2.6. инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтау.
- 7.3. лауазымды адамдар мекемемен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін сөйлей алмайды.

## **8. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі**

- 8.1. мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.
- 8.2. лауазымды тұлғалар мекемеде туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін міндетті:
- 8.2.2. пайда болған мүдделер қақтығысын анықтаңыз, олардың себептерін анықтаңыз;
- 8.2.3. мекеме органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажырату;
- 8.2.4. лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз ету.
- 8.3. қызметкер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.
- 8.4. құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қолданады. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол басшылықтың қарауына шығарады.

8.5. басшы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына компаенс-офицер, корпоративтік қауіпсіздік, персоналды басқару, заңдық сүйемелдеу жөніндегі құрылымдық бөлімшенің өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

8.6. мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

## **9. Мүдделер қақтығысын шешудің мүмкін шаралары**

9.1. мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, мекемелер олардың мекеменің мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

9.2. мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

9.2.1. мекеменің лауазымды адамын немесе қызметкерін оның келісімімен мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен басқа лауазымға ауыстыру;

9.2.2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату;

9.2.3. өз еркімен бас тарту, лауазымды адамды немесе қызметкерді мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан шеттету (тұрақты немесе уақытша) ;

9.2.4. лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту.

9.3. Саясаттың 9-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

## **10. Жауапкершілік**

10.1. лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

10.2. егер мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыста мекемеге залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы саясаттың талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

## **11. Қорытынды ережелер**

11.1. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар бірінші басшының шешімі бойынша енгізіледі.

11.2. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе мекеме Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары

олармен қайшы келсе осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе мекеме Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.