

«БЕКІТЕМІН»  
ҚР ЕХӘҚМ "ӘОДҒПО" ШЖҚ РМК  
Баөліпекторының м.а.  
С. Смайлова  
2022 ж. «24» № 225-10 бұйрығы



**Қазақстан Республикасы**  
**Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің**  
**"Әлеуметтік оналтуды дамытудың ғылыми-практикалық**  
**орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы**  
**республикалық мемлекеттік кәсіпорынның**

**Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі**  
**ЕРЕЖЕСІ**

Алматы қ., 2022 ж.

## 1. Мақсаты және қолдану саласы

1.1. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің "Әлеуметтік оңалтуды дамытудың ғылыми-практикалық орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі - ҒПО) Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ережесі (бұдан әрі - Ереже) Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы "Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Заңына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленген.

1.2. Осы Ереже Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу тәртібін, сондай-ақ алдын алу бойынша шаралар мен рәсімдерді айқындайды.

1.3. Мүдделер қақтығысы деп жұмыскердің жеке мүдделері өздерінің еңбек міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін және (немесе) осындай жеке мүдделілік арасында қайшылықтар туындауға әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін болатын кездегі қызметкердің жеке мүдделері мен Кәсіпорынның заңды мүдделері арасындағы қайшылық немесе Кәсіпорынның заңды мүдделері мен іскерлік беделіне зиян келтіруі мүмкін қарама-қайшылық қаупі түсініледі.

1.4. Жеке қызығушылық дегеніміз - Кәсіпорынның құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін материалдық немесе басқа қызығушылық.

1.5. Мүдделер қақтығысының мысалдары мынадай жағдайларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

- өзінің лауазымдық өкілеттіктерін өзінің материалдық мүдделерін, жақын туыстарының, жекжаттарының немесе өзге де үшінші тұлғалардың мүдделерін қанағаттандыруға байланысты мәселелерді шешу кезінде пайдалану мүмкіндігі;

- шешім дайындау және қабылдау кезінде жеке немесе заңды тұлғаларға заңсыз артықшылық көрсету мүмкіндігі;

- кәсіпкерлік және кіріс алумен байланысты өзге де қызметті жүзеге асыруда ҚР заңнамасында көзделмеген көмек көрсету мүмкіндігі;

- ресми адамдардың лауазымдық өкілеттіктерін пайдалана отырып, мүліктік пайда, игіліктер не артықшылықтар алу үшін аталған адамдарға сыйлықтар беру (алу) және қызметтер көрсету мүмкіндігі;

- егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, өз функцияларын орындағаны үшін тұлға тиісті функцияларды орындамайтын ұйымдардан, сондай-ақ жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер түрінде және өзге де нысандарда кез келген сыйақыны қабылдау мүмкіндігі;

- заңсыз кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыру мүмкіндігі;

- мүдделер қақтығысы фактілерін жасыру мүмкіндігі.

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

1.7. Ереженің күші атқаратын лауазымының, жалақысының, өтілінің деңгейіне және басқа да жағдайларға қарамастан Кәсіпорынның барлық жұмыскерлеріне қолданылады.

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

2.1. Мүдделер қақтығысы келесі жолмен анықталады:

- жұмыскердің туындаған мүдделер қақтығысы туралы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы жазбаша хабарламасы;
- жеке немесе заңды тұлғалардың мүдделер қақтығысының болуы туралы ауызша және жазбаша өтініштері;
- ашық көздерден алынған ақпаратқа, материалдар мен жарияланымдарға мониторинг және талдау жүргізу;
- тексерулерді, бақылауды және өзге де іс-шараларды жүзеге асыру барысында құжаттарды, материалдар мен ақпаратты талдау;
- Қазақстан Республикасының заңдарында тыйым салынбаған өзге де тәсілдермен жүзеге асырылады.

2.2. Әрбір жұмыскер атқаратын лауазымына қарамастан, өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, Кәсіпорынның мүддесін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті.

2.3. Жұмыскерлер, Кәсіпорында атқаратын лауазымына қарамастан, өздерінің жеке мүдделерінің Кәсіпорын мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығысы болған жағдайда Кәсіпорын қызметін жүзеге асыру барысында шешімге, процеске немесе шешімге қатысуға, тікелей немесе жанама ықпал етуге құқығы жоқ.

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

2.5. Кәсіпорындағы мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі жұмыстың негізіне келесі принциптер алынған:

- Кәсіпорын жұмыскерлерін немесе басшылығын хабардар ету арқылы мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың міндеттілігі;
- әрбір мүдделер қақтығысын анықтау және оны реттеу кезінде Кәсіпорын үшін тәуекелдерді жеке қарау және бағалау;
- мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінің және оны реттеу процесінің құпиялылығы;
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Кәсіпорын мен жұмыскер мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- жұмыскер уақтылы ашқан және Кәсіпорын реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарламаға байланысты жұмыскерді қудалаудан қорғау.

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

3.1. Қазақстан Республикасы заңнамасының, Кәсіпорын Жарғысының, сондай-ақ Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінің, Мүдделер қақтығысы туралы осы ереженің талаптарын сақтау.

3.2. Жанжалды жағдайлардың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан, оның ішінде еңбек міндеттерін жүзеге асыруға байланысты материалдық немесе өзге де пайда алудан бас тартуға.

3.3. Өзінің тікелей басшысын (құрылымдық бөлімшесін) туындаған мүдделер қақтығысы туралы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы, бұл жөнінде белгілі

болған бойда, оның тараптары мен мәнін көрсете отырып, хабардар етуге және ұсынымдар алғанға дейін объективті шешімдер қабылдауға кедергі келтіруі мүмкін кез келген қатынастардан немесе іс-әрекеттерден аулақ болуға тиіс.

3.4. Жеке мүдделер кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін, мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайларды болдырмауға ұмтылу.

3.5. Мүдделер қақтығысының нысанасы болуы мүмкін мәселелер бойынша толық ақпарат беру.

3.6. Туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесу.

#### **4. Мүдделер қақтығысын болғызбау немесе реттеу тәртібі**

4.1. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі түрлері белгіленген:

- жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- жаңа лауазымға ауысу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- разовое раскрытие по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Кәсіпорынға ұсынылған ақпаратты қарау және мүдделер қақтығысын реттеу құпия болып табылады. Кәсіпорын үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысын шешудің ең қолайлы түрін таңдау үшін алынған ақпаратты осыған уәкілеттік берілген лауазымды адамдар мұқият тексереді.

Кәсіпорын жұмыскер ұсынған жағдай мүдделер қақтығысы емес және, тиісінше, реттеудің арнайы тәсілдерін қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін.

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

4.4. Мүдделер қақтығысы фактісі/белгілері болған жағдайда, Кәсіпорын оны шешудің әртүрлі тәсілдерін пайдаланады, оның ішінде:

- жұмыскердің жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін нақты ақпаратқа жұмыскердің қол жеткізуін шектеу;
- жұмыскердің еңбек міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- жұмыскерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек міндеттерін орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру;
- жұмыскердің мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті сенімгерлік басқаруға беруі;
- жұмыскердің Кәсіпорын мүдделерімен қайшылық туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;
- жұмыскерді жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыстан босату;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату.

4.5. Мүдделер қақтығысын шешу тәсілдерінің келтірілген тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда реттеудің өзге де тәсілдері пайдаланылуы мүмкін. Мүдделер қақтығысын шешудің нақты тәсілін таңдау туралы шешім қабылдаған кезде нақты мүдделер қақтығысының мән-жайлары ескеріледі және жеке мүдделілікті не оның жұмыскердің лауазымдық міндеттерін тиісінше, объективті және бейтарап орындауына ықпалын болдырмауды неғұрлым дәрежеде қамтамасыз етеді.

## **5. Мүдделер қақтығысының туындауы туралы мәліметтерді қабылдауға және осы мәліметтерді қарауға жауапты тұлғалар .**

5.1. Мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындауы туралы туындаған (болған) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді, оның ішінде хабарламаларды, өтініштер мен өтініштерді (бұдан әрі – хабарлама) қабылдауға жауапты тұлға - Кәсіпорынның Комплаенс-офицері болып табылады.

5.2. Мүдделі тұлғалар Кәсіпорынның Комплаенс-офицеріне мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін кез келген жеке мүдделілік туралы кідіріссіз хабарлауға және ұсынымдар алғанға дейін объективті және адал шешімдер қабылдауға кедергі келтіруі мүмкін кез келген қарым-қатынастардан немесе іс-әрекеттерден аулақ болуға тиіс.

5.3. Кәсіпорынның Комплаенс-офицері ақпаратты алған кезде дереу қызметтік тергеуге бастамашылық жасауы тиіс.

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

6.1. Осы Ережені сақтамағаны үшін жұмыскер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа, сондай-ақ жауапкершіліктің өзге де түрлеріне тартылуы мүмкін.

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

7.1. Осы Ережені сақтау атқаратын лауазымына қарамастан Кәсіпорынның әрбір жұмыскерінің міндетті міндеті болып табылады.

7.2. Осы Ережені орындамау жұмыскерді Кәсіпорынның ішкі нормативтік-құқықтық актілеріне және Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тарту үшін негіз бола алады.

7.3. Ережеге енгізілетін өзгерістер / толықтырулар оны Бас директор бекіткен күннен бастап күшіне енеді.

Орындаушы: А.Жоргекпаева