

**«БЕКТЕМІН»**

Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының  
«Қостанай қаласы білім бөлімінің «№ 51  
бөбекжайы» КМҚК меңгерушісі  
21 сәуір 2023 жыл

Маутова А. Ж.

**Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының  
«Қостанай қаласы білім бөлімінің «№ 51 бөбекжайы» КМҚК  
мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу саясаты  
Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер**

1. Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының «Қостанай қаласы білім бөлімінің «№ 51 бөбекжайы» КМҚК мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі осы Саясат (бұдан әрі - саясат) Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 112 бұйрығымен бекітілген «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы Үлгілік ережеге сәйкес әзірленді.
2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты МДҰ-ның елеулі бұзушылықтары іскерлік беделге нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына бейтараптық, адалдық және МДҰ мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде ықпал етпеуге тиіс.
3. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.
4. МДҰ шенеуніктер мен жұмысшылардың өздерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ МДҰ-дағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі керек.
5. МДҰ бизнес - серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қолдануға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сенеді.

**1. Қолдану саласы**

Осы Саясат барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

**2. Терминдер мен анықтамалар**

Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар - Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген Кәсіпорынның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) жақын туыстар - ата-аналар (ата-аналар), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілер мен апалар, ата-әжелер, немерелер;

3) лауазымды тұлға - Қоғамда ұйымдастырушылық, басқарушылық немесе басқарушылық функцияларды тұрақты немесе уақытша атқаратын тұлға;

4) құрылтайшы – Қостанай қаласының әкімдігі;  
5) комплаенс – қызмет көрсету – МДҰ комплаенс офицері;  
6) 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;

7) жеке мүдделер – МДҰ ішкі құжаттарында белгіленген еңбекақыны және өзге де төлемдерді алуға байланысты емес жеке мүлктік игіліктер немесе МДҰ-нан жеке пайда алу мүддесі;

8) ұйымдастырушылық-әкімшілік функциялар – Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен бағыныстылар орындауға міндетті бұйрықтар мен нұсқаулар шығару, сондай-ақ бағыныстыларға көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдану құқығы;

9) қызметкер – МДҰ-мен еңбек қатынастарында болатын жеке тұлға;

10) туыс – жұбайының аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары.

11) Пайдаланылған, бірақ осы Саясатта айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және МДҰ ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

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

МДҰ мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты-осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және МДҰ ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) МДҰ - ның мүдделерін қорғау қағидаты- жеке қалауына қарай емес Қазақстан Республикасының заңнамасына және МДҰ-ның ішкі құжаттарына ғана сүйене отырып, шешімдер қабылдауға міндетті әрбір лауазымды адам мен қызметкердің борышы;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы МДҰ үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге 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;

5) құпиялылық қағидаты-мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу үдерісінен бастап қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау;

6) тарту қағидаты-Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында қалыптастыру және іске асыру туралы белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты - МДҰ өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары төзбеушілік дәрежесін қалыптастырады. МДҰ оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты-жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдептілік мінез-құлқының жеке мысалдары ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты-мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және ашылмағаны, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық шенеуніктер мен жұмысшылар МДҰ-ның мүдделері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтау үшін дербес жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялау және сәйкестендіру үшін жауап беруі керек.

#### **4. Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

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

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

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

3) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде МДҰ-мен бәсекелесетін ұйымның қызметкері болып табылатын үлестес тұлға, тәуелсіз директор болып табылады;

4) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің міндеттеріне/лауазымдық міндеттеріне байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы МДҰ мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), МДҰ-ға байланысты құпия ақпаратты жекжаттарының кез келген пайдалануын ашады жеке пайда алу үшін;

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;

6) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіреді.

11. Осы Саясаттың 10-тармағында аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы Саясаттың 7-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

12. 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.

#### **5. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

13. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында МДҰ жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшымен немесе осыған байланысты функцияларды жүзеге асыратын тұлғамен тікелей қарым-қатынаста болатын қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға;

2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің заңсыз, адал емес немесе біліксіз әрекеттерін, оның ішінде қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түріндегі қосымша кіріс алғандарды анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге;

3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

4) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

5) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

#### **6. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі міндеттері**

##### **14. Комплаенс офицерлер мен басшылық міндетті:**

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша нысанда алдын ала жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке мысалмен енгізу.

##### **15. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер міндетті:**

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға;

5) Осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты белгіленген тәртіппен бекітілген құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлауға міндетті;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

16. Шенеуніктер МДҰ-мен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін сөйлей алмайды.

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

17. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін МДҰ оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

18. Лауазымды тұлғалар МДҰ-да туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) органдардың құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

19. Қызметкер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

20. 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 мәселе ол басшылықтың қарауына шығарылады.

21. Басшы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына комплаенс-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.

22. Мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

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

23. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, ДО обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы ДО.

24. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

23. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, ДО олардың ДО мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлар дәрежесіне пропорционалдылығын қамтамасыз етеді.

24. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамды немесе қызметкерді оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату;

3) мүдделер қақтығысы бар НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, лауазымды адамды немесе қызметкерді (тұрақты немесе уақытша) шеттету (шеттету);

4) лауазымды адамның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту.

25. Саясаттың 24-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.

#### **9 Жауапкершілік**

26. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

27. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың МДҰ-ға залал келтіруге әкеп соққан талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

#### **10 Қорытынды ережелер**

28. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар басшылықтың шешімі бойынша енгізіледі.

29. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе МДҰ жарғыны осы Саясаттың жекелеген нормаларына дейін өзгерту нәтижесінде олармен қайшылыққа түссе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе МДҰ Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.