



БҰЙРЫҚ

26 тамыз 2021
Нұр-Сұлтан қаласы

ПРИКАЗ

№ *143*
город Нур-Султан

Бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетінің 2019 жылғы 07 маусымдағы № 605 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорны Жарғысының 21-тармағын басшылыққа алып, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. «ЗҚАИ» ШЖҚ РМК-ның Мүдделер қақтығысының алдын алу саясаты бекітілсін.

2. Кадр бөлімінің бас маманы Н.К. Рахимбекова құрылымдық бөлімшелердің басшыларын осы бұйрықпен таныстырсын.

3. Осы бұйрықтың орындалуына бақылау жасау «ЗҚАИ» ШЖҚ РМК директорының бірінші орынбасары – Р.Н. Жантасоваға жүктелсін.

4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Негіздеме: «ЗҚАИ» РМК әкімшілік басқармасының басшысы

С.Б. Курбановтың 2021 жылғы 26 тамыздағы
қызметтік жазбасы

Директор



[Signature]
Р. Сәрпеков

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Утверждено
приказом директора
РГП «ИЗПИ РК» МЮ РК
№ 143 от «26» 08 2021 г.



**ПОЛИТИКА
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В РГП «ИНСТИТУТ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И
ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ РК» МЮ РК**

г. Нур-Султан, 2021 г.

1. Общие положения

1. Политика предотвращения конфликта интересов Республиканского государственного предприятия «Институт законодательства и правовой информации РК» Министерства юстиции Республики Казахстан (далее – Политика) – внутренний документ Республиканского государственного предприятия «Институт законодательства и правовой информации РК» МЮ РК (далее – РГП «ИЗПИ», Предприятие), разработанный в целях установления порядка по надлежащему регулированию и контролю процесса определения, выявления и управления существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Предприятия.

2. Политика разработана в соответствии с законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом РГП «ИЗПИ» и другими внутренними документами Предприятия.

3. Термины и определения, используемые в настоящей Политике:

1) **близкие родственники** - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);

2) **должностное лицо Предприятия** – директор, заместители директора, ученый секретарь, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и филиалов;

3) **работник Предприятия** - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

4) **подразделения Предприятия** – структурные подразделения центрального аппарата, все региональные филиалы;

5) **конфликт интересов** – ситуация, при которой интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

6) **управление конфликтом интересов** - создание механизмов предотвращения ситуаций, при которых интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

4. Целью настоящей Политики является:

1) недопущение и предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов;

2) выявление и управление существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Предприятия.

5. Основными задачами настоящей Политики являются:

1) своевременное предупреждение, выявление и исключение ситуаций возникновения конфликтов интересов в Предприятии;

2) установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов;

3) принятия Предприятием мер по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов.

2. Порядок управления существующим и потенциальным конфликтом интересов

2.1. Определение ситуаций по образованию конфликта интересов

6. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и

независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

7. Конфликт интересов должностных лиц и/или работников Предприятия может возникнуть в случаях, когда его должностное лицо и/или работник имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Предприятия, и деятельности по заключению гражданско-правовых договоров.

8. Предприятие признает и уважает права его должностного лица и работника на участие в других видах деятельности при условии, что такие виды деятельности разрешены действующим законодательством Республики Казахстан и совместимы с должностными обязанностями должностного лица и работника Предприятия.

9. Должностное лицо и/или работник Предприятия обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать или угрожать конфликту интересов, или могут повлиять на предвзятость и независимость решения должностного лица.

10. Не считается конфликтом интересов в Предприятии в целях настоящей Политики противоречие интересов, возникающее в ходе деятельности Предприятия в рамках обычной внутренней и/или хозяйственной деятельности, по которым условия принятого решения уже раскрыты.

11. Ситуации по образованию конфликта интересов подразделяются на следующие категории:

- 1) внутренний конфликт интересов;
- 2) внешний конфликт интересов.

2.2. Внутренний конфликт интересов

12. Внутренний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо и работник Предприятия и/или работники Предприятия между собой являются близкими родственниками и рассмотрение, принятие решений по вопросам деятельности Предприятия одним из вышеуказанных лиц может повлечь личную выгоду для другого лица.

13. Совместная работа близких родственников или членов одной семьи в Предприятии, находящихся в прямом или функциональном подчинении, может повлечь конфликт интересов. В связи с чем, Предприятие придерживается принципа ограничения в Предприятии случаев работы в прямом подчинении близких родственников, а также в Предприятии запрещен протекционизм на основе семейственности.

14. Наличие родственных связей между должностным лицом и работником Предприятия и/или работниками Предприятия между собой создает репутационные риски для Предприятия, порождает сомнения в объективности процедур оценки внутренней деятельности Предприятия.

15. Во избежание внутреннего конфликта интересов не допускается прямое подчинение работника Предприятия должностному лицу Предприятия, которые являются близкими родственникам или членами одной семьи, и работников Предприятия между собой, которые являются близкими родственниками.

2.3. Внешний конфликт интересов

16. Внешний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо или работник Предприятия, принимающий непосредственное участие в рассмотрении и принятии решений по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия, либо его близкие родственники, супруг, супруга могут иметь материальную или личную выгоду при заключении и

исполнении Предприятия гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия.

17. Под личной заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в заключение гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия с третьими лицами понимается возможность получения им/ими от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и/или для близких родственников.

18. В рассмотрении и принятии решения по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия не должно принимать участие должностное лицо и/или работник Предприятия близкий родственник, которого выступает стороной по гражданско-правовому договору с Предприятия в части обеспечения деятельности Предприятия.

19. Заключение гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия с близкими родственниками должностного лица и/или работника Предприятия не допускается.

2.4 . Предупреждение ситуаций конфликта интересов и принципы деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов

Предприятие:

20. В целях предупреждения конфликта интересов и управления конфликтом интересов:

1) обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника Предприятия с Политикой;

2) проводит регулярную разъяснительную работу среди должностных лиц и работников Предприятия относительно содержания Политики;

3) обеспечивает защиту конфиденциальной информации в процессе осуществления деятельности;

4) обеспечивает осуществление внутреннего контроля;

5) устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений, установленных Политикой.

21. В целях предупреждения ситуаций конфликта интересов и управления конфликтом интересов должностное лицо и работник Предприятия обязаны:

1) соблюдать законодательство Республики Казахстан, внутренние нормативные документы Предприятия;

2) действовать в пределах представленных им полномочий по представлению интересов Предприятия перед третьими лицами;

3) соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Политикой;

4) воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

5) исключить возможность вовлечения Предприятия в осуществление противоправной деятельности;

6) незамедлительно уведомить о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов, согласно пункту 31 настоящей Политики;

7) сообщать о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

8) осуществлять раскрытие информации о деятельности Предприятия в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

9) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

10) исполнять свои должностные обязанности, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других должностных лиц Предприятия и Предприятия в целом;

11) оказывать соответствующему лицу, ответственному за ведение учета конфликта интересов, содействие в осуществлении им своих функций;

12) соблюдать режим защиты конфиденциальной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

13) в целях обеспечения объективности оценки конфликта интересов и создания условий для его эффективного урегулирования не принимать участия в рассмотрении и вынесении решения по вопросам деятельности Предприятия и/или гражданско-правовым договорам в случаях, указанных в параграфах 2 и 3 настоящей Политики.

22. Должностные лица и руководящие работники Предприятия не должны требовать и принимать решения о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, включая близких родственников, супруга, супругу, предоставлять льготы и выгоды третьим лицам в нарушение интересов Предприятия, использовать для личных целей и целей близких родственников, супруга, супруги какие-либо преимущества, предоставляемые Предприятием в силу их служебного положения.

23. Руководство Предприятия принимает необходимые меры по недопущению создания ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов между Предприятием и должностными лицами Предприятия, руководящими работниками и их аффилированными лицами.

24. Предприятие придерживается принципа предупреждения и урегулирования появления и внимательного отношения к ситуациям с существующим и потенциальным конфликтом интересов. Предприятие при возникновении конфликта интересов занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Предприятия.

25. Предупреждение и урегулирование существующих и потенциальных конфликтов интересов в Предприятии в равной мере позволяет защитить имущественные интересы и деловую репутацию Предприятия.

26. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов, если они возникли или могут возникнуть в Предприятии и четкую координацию действий всех органов Предприятия.

27. Основными принципами деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов являются:

1) добросовестность. Все должностные лица и работники Предприятия осведомлены о практике принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско - правовых договоров с признаками конфликта интересов. В связи с чем, должностное лицо и работник Предприятия обязаны неукоснительно соблюдать все процедуры принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов;

2) своевременность. Информирование руководства Предприятия о факте возникновения конфликта интересов по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правового договора осуществляется до принятия решения по таким вопросам. При этом срок уведомления о возникновении конфликта интересов должен быть достаточным для принятия взвешенного решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров;

3) прозрачность. Информация по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правовых договоров, в которых имеется заинтересованность,

раскрывается руководству Предприятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2.5. Выявление, регистрация, учет и мониторинг ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов

28. Должностные лица и работники Предприятия в целях предотвращения конфликта интересов представляют в кадровую службу в обязательном порядке сведения о себе, близких родственниках (родителях (родителе), детях, усыновителях (удочерителях), усыновленных (удочеренных), полнородных и неполнородных братьях и сестрах), супруге.

29. Должностные лица и работники подразделений Предприятия должны обеспечивать своевременное выявление существующих и потенциальных конфликтов интересов в своей деятельности и принятие мер по их устранению.

30. В случае выявления и раскрытия существующего или потенциального конфликта интересов в Предприятии работник Предприятия должен в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить об этом курирующему заместителю директора или руководителю кадровой службы.

31. Основанием для начала процедуры рассмотрения факта выявления существующего или потенциального конфликта интереса является заявление участника конфликта либо информация о конфликте интересов.

32. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный конфликт уже являлся предметом рассмотрения, и по нему было вынесено соответствующее решение.

33. Учет потенциального или существующего конфликта интересов должностного лица и/или работника Предприятия возлагается на структурное подразделение, осуществляющее функции правового обеспечения деятельности Предприятия.

34. В процессе ведения учета конфликта интересов, структурным подразделением, осуществляющим функции правового обеспечения, производится сбор, хранение и мониторинг сведений, включая материалы, связанные с раскрытием и оценкой конфликтов интересов, а также решения об их урегулировании.

2.6. Процедуры урегулирования и принятия решений по существующим или потенциальным конфликтам интересов

35. Должностное лицо и работник Предприятия обязан осуществлять свою деятельность на принципах добросовестности, честности, полноты раскрытия необходимой информации исходя из строгого соблюдения приоритета интересов Предприятия.

36. В целях урегулирования выявленного конфликта интересов должностное лицо и работник Предприятия осуществляет действия, предусмотренные пунктом 32 настоящей Политики.

37. Должностное лицо и/или работник Предприятия не может участвовать в рассмотрении и принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия, если он является заинтересованным лицом в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора

по обеспечению деятельности Предприятия, который может повлечь конфликт интересов.

Под заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия понимается:

- 1) наличие близкого родства;
- 2) представление каких-либо льгот или выгоды в личных целях;
- 3) представление каких-либо преимуществ в силу служебного положения в личных целях;
- 4) требование о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, свыше 2 МРП;
- 5) иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

38. В случае если гражданско-правовой договор заключен при наличии ситуации с конфликтом интересов производится оценка данного гражданско-правового договора в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренним нормативным документом Предприятия, а также рыночной цены на товары, работы или услуги и оценка рыночной цены гражданско-правового договора осуществляется путем сопоставления со стоимостью другого идентичного гражданско-правового договора.

3. Ответственность

39. Должностное лицо и работники Предприятия несут персональную ответственность за соблюдения требований настоящей Политики.

40. Должностное лицо и работник Предприятия несут дисциплинарную ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию известных им случаев конфликта интересов.

41. В определенных случаях, несоблюдение правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, влекут меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

42. Должностные лица и работники Предприятия несут ответственность, предусмотренную законодательными актами Республики Казахстан, по возмещению убытков, причиненных Предприятию, в результате принятого решения по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора, заключенного при наличии конфликта интересов.

4. Заключительные положения

43. Изменения и дополнения вносятся в Политику по мере необходимости, в соответствие с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

44. Положения Политики должны строго соблюдаться должностными лицами и работниками Предприятия.

45. Во всем, что прямо не урегулировано настоящей Политикой необходимо руководствоваться нормами и требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

ҚР ӘМ «ҚР ЗҚАИ» РМК
директорының
2021 ж. «26» 08
№ 43 бұйрығымен бекітілді

**ҚР ӘМ «ҚР ЗАҢНАМА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ АҚПАРАТ
ИНСТИТУТЫ» РМК МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН
БОЛҒЫЗБАУ САЯСАТЫ**

Нұр-Сұлтан қ., 2021 ж.

1. Жалпы ережелер

1. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «ҚР Заңнама және құқықтық ақпарат институты» республикалық мемлекеттік кәсіпорнының мүдделер қақтығысын болғызбау саясаты (бұдан әрі – Саясат) – ҚР ӘМ «ҚР Заңнама және құқықтық ақпарат институты» республикалық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі – «ЗҚАИ») РМК, Кәсіпорын) орын алған және/немесе ықтимал мүдделер қақтығыстарын айқындау, анықтау және басқару процесін тиісінше реттеу және бақылау жөніндегі тәртіпті белгілеу мақсатында әзірленген Кәсіпорынның ішкі құжаты.

2. Саясат «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, «ЗҚАИ» РМК Жарғысына және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

3. Осы Саясатта пайдаланылатын терминдер мен анықтамалар:

1) **жақын туыстар** – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырап алынған балалар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), атасы, әжесі, немерелері, жұбайы (зайыбы), жұбайының (зайыбының) жақын туыстары;

2) **Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы** – директор, директордың орынбасарлары, ғылыми хатшы, бас бухгалтер, құрылымдық бөлімшелер мен филиалдардың басшылары;

3) **Кәсіпорынның жұмыскері** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей атқаратын жеке тұлға;

4) **Кәсіпорын бөлімшелері** – орталық аппараттың құрылымдық бөлімшелері, барлық өңірлік филиалдар;

5) **мүдделер қақтығысы** – Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің мүддесі олардың шешімдер қабылдау және міндеттерді орындау объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі, сондай-ақ Кәсіпорын мүддесі үшін әрекет ету міндеттемесіне қайшы келуі мүмкін жағдай;

6) **мүдделер қақтығысын басқару** – Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің мүдделері олардың шешімдер қабылдау және міндеттерді орындау объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі, сондай-ақ Кәсіпорын мүддесі үшін әрекет ету міндеттемесіне қайшы келуі мүмкін жағдайларды болғызбау тетіктерін жасау.

4. Мыналар:

1) орын алған және ықтимал мүдделер қақтығыстарына жол бермеу және болғызбау;

2) Кәсіпорынның орын алған және/немесе ықтимал мүдделер қақтығыстарын анықтау және басқару осы Саясаттың мақсаты болып табылады.

5. Мыналар:

- 1) Кәсіпорында мүдделер қақтығыстары туындайтын жағдайлардың уақтылы алдын алу, анықтау және болдырмау;
- 2) мүдделер қақтығыстары туралы ақпаратты ашу қағидаттарын белгілеу;
- 3) Кәсіпорынның мүдделер қақтығыстарын анықтау, басқару және реттеу жөнінде шаралар қабылдауы осы Саясаттың негізгі міндеттері болып табылады.

2. Орын алған және ықтимал мүдделер қақтығысын басқару тәртібі

2.1. Мүдделер қақтығысының пайда болуы бойынша жағдайларды айқындау

6. Мүдделер қақтығысы деп Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің мүддесі олардың шешімдер қабылдау және міндеттерді орындау объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі, сондай-ақ Кәсіпорын мүддесі үшін әрекет ету міндеттемесіне қайшы келуі мүмкін жағдай түсініледі.

7. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының және/немесе жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысы оның лауазымды тұлғасының және/немесе жұмыскерінің Кәсіпорынның қызметіне байланысты қызметтік міндеттерді және азаматтық-құқықтық шарттар жасасу жөніндегі қызметті жүзеге асыру процесінде материалдық немесе жеке пайдасы болған жағдайларда туындауы мүмкін.

8. Кәсіпорын осындай қызмет түрлері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында рұқсат етілген және Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскерінің лауазымдық міндеттерімен сыйысатын жағдайда, өзінің лауазымды тұлғасы мен жұмыскерінің басқа қызмет түрлеріне қатысу құқықтарын таниды және құрметтейді.

9. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы және/немесе жұмыскері мүдделер қақтығысын тудыруы немесе қауіп төндіруі мүмкін немесе лауазымды тұлға шешімінің бейтарап және тәуелсіз болуына әсер етуі мүмкін кез келген жағдай мен әрекеттерден аулақ болуға міндетті.

10. Қабылданған шешімнің шарттары ашып көрсетілген, әдеттегі ішкі және/немесе шаруашылық қызмет шеңберінде Кәсіпорын қызметі барысында туындайтын мүдделер қайшылығы осы Саясат мақсатында Кәсіпорындағы мүдделер қақтығысы болып есептелмейді.

11. Мүдделер қақтығысының пайда болуы бойынша жағдайлар мынадай санаттарға бөлінеді:

- 1) ішкі мүдделер қақтығысы;
- 2) сыртқы мүдделер қақтығысы.

2.2. Ішкі мүдделер қақтығысы

12. Ішкі мүдделер қақтығысы Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері және/немесе Кәсіпорын жұмыскерлері өзара жақын туыстар болып табылатын және жоғарыда көрсетілген адамдардың бірінің Кәсіпорын қызметінің мәселелерін қарастыруы, олар бойынша шешімдер қабылдауы екінші адамға жеке пайда алып келуі мүмкін жағдайда туындауы мүмкін.

13. Кәсіпорында тікелей немесе функционалдық бағыныстағы жақын туыстарының немесе бір отбасы мүшелерінің бірлесіп жұмыс істеуі мүдделер қақтығысына алып келуі мүмкін. Осыған байланысты Кәсіпорын жақын туыстары тікелей бағынысты болатын жұмыс жағдайларын Кәсіпорында шектеу қағидатын ұстанады, сондай-ақ Кәсіпорында отбасылық жақындық негіздегі протекционизмге тыйым салынады.

14. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері және/немесе Кәсіпорын жұмыскерлері арасында туыстық байланыстардың болуы Кәсіпорын үшін бедел тәуекелдерін тудырады, Кәсіпорынның ішкі қызметін бағалау рәсімдерінің объективтілігіне күмән туғызады.

15. Ішкі мүдделер қақтығысын болдырмау үшін Кәсіпорын жұмыскерін жақын туыстары немесе бір отбасының мүшелері болып табылатын Кәсіпорынның лауазымды тұлғасына және жақын туыстар болып табылатын Кәсіпорын жұмыскерлерін өзара тікелей бағындыруға жол берілмейді.

2.3. Сыртқы мүдделер қақтығысы

16. Сыртқы мүдделер қақтығысы Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттарды жасау мәселелерін қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға тікелей қатысатын Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің не оның жақын туыстарының, жұбайы, зайыбының Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттарды жасасуы және Кәсіпорынның орындауы кезінде материалдық немесе жеке басының пайдасы болатын жағдайда туындауы мүмкін.

17. Үшінші тұлғалармен Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасуға Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының және/немесе жұмыскерінің жеке мүдделілігі деп оның/олардың лауазымдық міндеттерін орындау кезінде үшінші тұлғалардан ақша, құндылықтар, өзге де мүлік немесе мүліктік сипаттағы қызметтер, өзі үшін және/немесе жақын туыстары үшін өзге де мүліктік құқықтар түрінде кірістер алу мүмкіндігі түсініледі.

18. Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттарды жасасу мәселелерін қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға жақын туысы Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету

бөлігінде Кәсіпорынмен азаматтық-құқықтық шарт бойынша тарап болып әрекет ететін Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы және/немесе жұмыскері қатыспауы керек.

19. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының және/немесе жұмыскерінің жақын туыстарымен Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарттар жасасуға жол берілмейді.

2.4. Мүдделер қақтығысы жағдайларының алдын алу және мүдделер қақтығысы туындаған кездегі Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері қызметінің қағидаттары

20. Кәсіпорын мүдделер қақтығысының алдын алу және мүдделер қақтығысын басқару мақсатында:

1) жұмысқа қабылдау кезінде Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен жұмыскерін Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етеді;

2) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері арасында Саясаттың мазмұнына қатысты тұрақты түсіндіру жұмысын жүргізеді;

3) қызметті жүзеге асыру процесінде құпия ақпараттың қорғалуын қамтамасыз етеді;

4) ішкі бақылауды жүзеге асыруды қамтамасыз етеді;

5) Саясатта белгіленген талаптар мен шектеулерді сақтамағаны үшін тәртіптік жаза түрлерін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен белгілейді.

21. Мүдделер қақтығысы жағдайларының алдын алу және мүдделер қақтығысын басқару мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасын, Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарын сақтауға;

2) үшінші тұлғалардың алдында Кәсіпорынның мүдделерін білдіру бойынша өзіне берілген өкілеттіктер шегінде әрекет етуге;

3) Саясатта көзделген қағидалар мен рәсімдерді сақтауға;

4) мүдделер қақтығысының туындауына алып келуі мүмкін әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан қалыс қалуға;

5) Кәсіпорынды құқыққа қарсы қызметті жүзеге асыруға тарту мүмкіндігін болдырмауға;

6) осы Саясаттың 31-тармағына сәйкес мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін жағдайлардың пайда болуы туралы дереу хабардар етуге;

7) лауазымдық міндеттерін тәуелсіз және адал жүзеге асыруға кедергі келтіретін мән-жайлардың туындағаны туралы хабарлауға;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашып көрсетуді жүзеге асыруға;

9) осындай ақпаратқа қолжетімділігі бар адамдардың ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануының алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге және жетілдіруге;

10) өзінің іскерлік беделіне, Кәсіпорынның басқа лауазымды тұлғаларының және жалпы Кәсіпорынның іскерлік беделіне зиян келтірмейтіндей өзінің лауазымдық міндеттерін орындауға;

11) мүдделер қақтығысының есебін жүргізуге жауапты тиісті адамға функцияларын жүзеге асыруға жәрдемдесуге;

12) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген құпия ақпаратты қорғау режимін сақтауға;

13) мүдделер қақтығысын бағалау объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдайлар жасау мақсатында осы Саясаттың 2 және 3-параграфтарында көрсетілген жағдайларда Кәсіпорын қызметінің мәселелерін және/немесе

азаматтық-құқықтық шарттарды қарауға және олар бойынша шешім шығаруға қатыспауға міндетті.

22. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен басшы жұмыскерлері жеке өзіне немесе жақын туыстарын, жұбайын, зайыбын қоса алғанда, олармен үлестес тұлғаларға сыйлықтар табыс ету туралы талап етпеуге және шешім қабылдамауға, үшінші тұлғаларға Кәсіпорынның мүдделерін бұза отырып жеңілдіктер мен пайда бермеуге, қызмет жағдайына байланысты Кәсіпорын ұсынатын қандай да бір артықшылықтарды өзінің жеке мақсаттары мен жақын туыстарының, жұбайының, зайыбының мақсаттары үшін пайдаланбауы керек.

23. Кәсіпорын басшылығы Кәсіпорын мен Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары, басшы жұмыскерлері және олардың үлестес тұлғалары арасында мүдделер қақтығысының туындауына ықпал ететін жағдайлардың туындауына жол бермеу бойынша қажетті шаралар қабылдайды.

24. Кәсіпорын мүдделер қақтығысы пайда болуының алдын алу және реттеу және орын алған және ықтимал мүдделер қақтығысы бар жағдайларға мұқият қарау қағидатын ұстанады. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасын және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарын сақтауға негізделген ұстанымды ұстанады.

25. Кәсіпорындағы орын алған және ықтимал мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу Кәсіпорынның мүліктік мүдделері мен іскерлік беделін бірдей қорғауға мүмкіндік береді.

26. Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, егер олар Кәсіпорында туындаса немесе туындауы мүмкін болса, осындай қақтығыстарды барынша толық және тез анықтауды

және Кәсіпорынның барлық органының іс-қимылын нақты үйлестіруді болжайды.

27. Мүдделер қақтығысы туындаған кездегі Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері қызметінің негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

1) адалдық. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Кәсіпорын қызметінің мәселелері және/немесе мүдделер қақтығысы белгілері бар азаматтық-құқықтық шарттар жасасу бойынша шешімдер қабылдау практикасы туралы хабардар етілген. Осыған байланысты Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері Кәсіпорын қызметінің мәселелері және/немесе мүдделер қақтығысы белгілері бар азаматтық-құқықтық шарттар жасасу бойынша шешімдер қабылдаудың барлық рәсімін мүлтіксіз сақтауға міндетті;

2) уақтылылық. Кәсіпорын басшылығына Кәсіпорын қызметі және/немесе азаматтық-құқықтық шарт жасасу мәселесі бойынша мүдделер қақтығысының туындау фактісі туралы ақпарат беру осындай мәселелер бойынша шешім қабылданғанға дейін жүзеге асырылады. Бұл ретте мүдделер қақтығысының туындағаны туралы хабардар ету мерзімі Кәсіпорын қызметі мәселесі және/немесе азаматтық-құқықтық шарттар жасасу бойынша сараланған шешім қабылдау үшін жеткілікті болуға тиіс;

3) ашықтық. Кәсіпорын қызметі және/немесе мүдделілік бар азаматтық-құқықтық шарттар жасасу мәселесі жөніндегі ақпарат Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Кәсіпорын басшылығына ашып көрсетіледі.

2.5. Орын алған немесе ықтимал мүдделер қақтығысы бойынша жағдайды анықтау, тіркеу, есепке алу және мониторингілеу

28. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында кадр қызметіне міндетті түрде өзі, жақын туыстары (ата-аналары (ата-анасы), балалары, бала асырап алушылары, асырап алынған балалары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңділері (қарындастары), жұбайы туралы мәліметтер ұсынады.

29. Кәсіпорын бөлімшелерінің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өз қызметінде орын алған және ықтимал мүдделер қақтығысын уақтылы анықтауды және оларды жою бойынша шаралар қабылдауды қамтамасыз етуге тиіс.

30. Кәсіпорында орын алған немесе ықтимал мүдделер қақтығысы анықталған және ашылған жағдайда, Кәсіпорын жұмыскері үш жұмыс күні ішінде бұл туралы директордың жетекшілік ететін орынбасарына немесе кадр қызметінің басшысына жазбаша нысанда хабарлауға тиіс.

31. Орын алған немесе ықтимал мүдделер қақтығысын анықтау фактісін қарау рәсімін бастау үшін қақтығысқа қатысушының арызы не мүдделер қақтығысы туралы ақпарат негіз болып табылады

32. Егер бұл қақтығыс қаралған және ол бойынша тиісті шешім шығарылған жағдайда ғана арызды қабылдаудан бас тартылуы мүмкін.

33. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының және/немесе жұмыскерінің ықтимал немесе орын алған мүдделер қақтығысын есепке алу Кәсіпорынның қызметін құқықтық қамтамасыз ету функцияларын жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшеге жүктеледі.

34. Мүдделер қақтығысын есепке алуды жүргізу процесінде құқықтық қамтамасыз ету функцияларын жүзеге асыратын құрылымдық бөлімше мүдделер қақтығыстарын ашуға және бағалауға байланысты материалдарды қоса алғанда, мәліметтерді, сондай-ақ оларды реттеу туралы шешімдерді жинауды, сақтауды және мониторингілеуді жүргізеді.

2.6. Орын алған немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеу және олар бойынша шешімдер қабылдау рәсімдері

35. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері өз қызметін Кәсіпорын мүдделерінің басымдығын қатаң сақтай отырып, адалдық, шыншылдық, қажетті ақпаратты ашудың толықтығы қағидаттарымен жүзеге асыруға міндетті.

36. Анықталған мүдделер қақтығысын реттеу мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері осы Саясаттың 32-тармағында көзделген іс-қимылдарды жүзеге асырады.

37. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы және/немесе жұмыскері, егер ол Кәсіпорынның қызметі мәселесі және/немесе мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін, Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдауға мүдделі тұлға болып табылса, Кәсіпорын қызметінің мәселесі және/немесе Кәсіпорынның қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу мәселесін қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатыса алмайды.

Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының және/немесе жұмыскерінің Кәсіпорын қызметі мәселесі және/немесе Кәсіпорын қызметін қамтамасыз ету жөніндегі азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша шешім қабылдауға мүдделілігі деп мыналар:

- 1) жақын туыстықтың болуы;
- 2) жеке мақсаттар үшін қандай да бір жеңілдіктер немесе пайда ұсыну;
- 3) қызмет жағдайына байланысты қандай да бір артықшылықтарды жеке мақсатта ұсыну;

4) жеке өзіне немесе олармен үлестес тұлғаларға 2 АЕК жоғары сыйлықтарды табыстау туралы талап қою;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген өзге де жағдайлар түсініледі.

38. Азаматтық-құқықтық шарт мүдделер қақтығысы бар жағдай болған кезде жасалған жағдайда, осы азаматтық-құқықтық шартты Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжатына, сондай-ақ тауарлардың, жұмыстардың немесе көрсетілетін қызметтердің нарықтық бағасына сәйкес бағалау жүргізіледі және азаматтық-құқықтық шарттың нарықтық бағасын бағалау соған ұқсас басқа азаматтық-құқықтық шарттың құнымен салыстыру арқылы жүзеге асырылады.

3. Жауапкершілік

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскерлері осы Саясат талаптарының сақталуына дербес жауапкершілікте болады.

40. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен жұмыскері өздеріне белгілі болған мүдделер қақтығысы жағдайларын болғызбау және реттеу бойынша шаралар қабылдамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікте болады.

41. Белгілі бір жағдайларда, осы Саясатта көзделген қағидалар мен рәсімдерді сақтамау азаматтық-құқықтық, әкімшілік немесе қылмыстық қудалау шараларына алып келеді.

42. Кәсіпорын қызметінің мәселелері және/немесе мүдделер қақтығысы болған кезде азаматтық-құқықтық шарт жасасу бойынша қабылданған шешім салдарынан Кәсіпорынға келтірілген залалды өтеу бойынша Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде көзделген жауапкершілікте болады.

4. Қорытынды ережелер

43. Қажеттілігіне қарай Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

44. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Саясат ережелерін қатаң сақтауы керек.

45. Осы Саясатта тікелей реттелмеген барлық жағдайда Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормалары мен талаптарын және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарын басшылыққа алу қажет.