

"Бекітемін"
"Жұпар" бөбекжайы МКҚК меңгерушісі


Орымбаева А.Е.
"04" 09 2023 жыл



Политика

алдын алу және реттеу бойынша
лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделері қақтығысы
Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының «Амангелді ауданы білім
бөлімнің «Жұпар» бөбекжайы» КМҚК.

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. Осы саясат "сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының заңдарына және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының «Амангелді ауданы білім бөлімнің «Жұпар» бөбекжайы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі-кәсіпорын) қызметкерлерінің лауазымды тұлғаларының мүдделерінің қақтығысын болғызбау және реттеу бойынша. Сондай-ақ, этика және комплаенс қызметі мәселелері бойынша кәсіпорынның ішкі құжаттары.
2. Бұл саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар іскерлік беделге нұқсан келтіруі мүмкін кәсіпорын және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіреді. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және мүдделерді қорғау принциптері негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуі керек. кәсіпорын.
3. Кәсіпорын шенеуніктер мен жұмысшылардың ұйымдағы өз міндеттерін /лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ мұндай жеке мүдделер мен міндеттер/ лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы кәсіпорын осы Ережелерге сәйкес шешілуі керек.
4. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.
5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста кәсіпорын тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ алдын алу, анықтау және алдын алу бойынша жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сенеді

мүдделер қақтығысын жою.

2. Қолдану саласы

Осы Саясаттың күші кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне, сондай-ақ кәсіпорын атынан әрекет ететін адамдарға қолданылады.

Осы саясаттың нормалары мен талаптары жіберуші Тараптың қызметкерлеріне олардың қабылдаушы тараптағы қызметіне қатысты қолданылады.

Саясат барлық қызметкерлермен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады кәсіпорын. Кәсіпорын корпоративтік веб-сайтта орналастыруға жатады.

Барлық жұмысшылар кәсіпорын, сондай-ақ атынан әрекет ететін адамдар кәсіпорын өзіне де (немесе өзіне байланысты адамдарға) да, басқаларға да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы керек.

Мүдделер қақтығысы болған кезде жасалған мәміле, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері және мекеменің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты бойынша мүдделер қақтығысын шешу тәртібі.

3. Терминдер мен анықтамалар

Бұл саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

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

Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қактығысын басқарудың негізгі принциптері

1. Кәсіпорындар мүдделер қактығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қактығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

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

2) кәсіпорынның мүдделерін қорғау принципі. Кәсіпорынның мүдделерін қорғау

- Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің борышы, жеке қалауына қарай емес;

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 қактығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қактығысының әрбір жағдайы кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уактылы реттелуге тиіс. Шенеуніктер мен қызметкерлер мүдделер қактығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қактығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

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

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

7) төзбеушілік және ішкі Мәдениет қағидаты - кәсіпорындар өзінің жұмыс ортасында мүдделер қактығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Кәсіпорын құптайды

оны лауазымды адамдар мен қызметкерлердің ықтимал мүдделер қактығысын ашуы 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 үлгісі 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 кәсіпорынның жеке мүдделері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға дербес жауап береді, сонымен қатар міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы керек.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

1. 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 кәсіпорынмен 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 кәсіпорынға байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылады;
- 4) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқаруына 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), жекжаттарының кәсіпорынның мүдделеріне байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады жеке пайда алу үшін кәсіпорынмен;
- 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.

2. Осы Саясатта көрсетілген мүдделер қақтығысының жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы Саясаттың 10-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.