




ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР
УНИВЕРСИТЕТІ

МУДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ



МАЗМҰНЫ

1	Жалпы ережелер	2
2	Мүдделер қақтығысының пайда болуы	5
3	Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері	6
4	Қызметкерлердің мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі міндеттері мен жауапкершілігі	7
5	Мүдделер қақтығысының алдын алу және ашу	8
6	Мүдделер қақтығысын реттеу	9
7	Қорытынды ережелер	11

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	2 б.

1 ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР


1.1 Осы мүдделер қақтығысын шешу саясаты (бұдан әрі - Саясат) Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Мәдениет комитеті «Қазақ ұлттық өнер университеті» республикалық мемлекеттік мекемесінің (бұдан әрі - Университет) қызметкерлерінің Еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу тәртібін, сондай-ақ олардың алдын алу жөніндегі шаралар мен рәсімдерді айқындайды.

1.2 Ереже мынадай нормативтік-құқықтық құжаттарға сәйкес әзірленді:

- «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V Қазақстан Республикасының Заңымен;
- «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Қазақстан Республикасының Заңымен;
- «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Қазақстан Республикасының Заңымен;
- Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-XIII Азаматтық кодексімен бекітілген;
- Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V Қылмыстық кодексімен;
- Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Кодексімен;
- ҚР Мәдениет және спорт министрінің бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Мәдениет комитетінің «Қазақ ұлттық өнер университеті» республикалық мемлекеттік мекемесінің жарғысымен;
- Ғылыми кеңестің 2020 жылғы 27 наурыздағы шешімімен бекітілген Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі «Қазақ ұлттық өнер университеті» республикалық мемлекеттік мекемесінің Академиялық адалдық кодексімен бекітілген (№8 хаттама).

1.3 Осы Саясаттың мақсаты Университетте нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен университетте шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік беретін қызметкерлердің мінез-құлқына қойылатын талаптарды анықтау болып табылады.

1.4 Құжатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылған (1-кесте).

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	3 б.

1-кесте

Терминдер мен анықтамалар

Термин 1	Анықтама 2
<i>Сыбайлас жемқорлық</i>	жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғалардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғалардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген тұлғалардың, лауазымды тұлғалардың өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке өзі немесе делдалдар арқылы өздері үшін мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе шығару мақсатында заңсыз пайдалануы немесе үшінші тұлғаларға, сол сияқты осы тұлғаларға игіліктер мен артықшылықтар беру арқылы пара беру
<i>Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат</i>	сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге, қоғамның мемлекеттік органдардың қызметіне сенімін арттыруға бағытталған құқықтық, әкімшілік және ұйымдастырушылық шаралар және қолданыстағы заңнамаға сәйкес өзге де шаралар
<i>Мүдделер қақтығысы</i>	жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғалардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген немесе оларға теңестірілген тұлғалардың жеке мүдделері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған тұлғалардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін
<i>Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу</i>	сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің алдын алу шаралары жүйесін әзірлеу және енгізу жолымен сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды зерделеу, анықтау, шектеу және жою жөніндегі қызметі
<i>Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері</i>	сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындау мүмкіндігі



ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР
УНИВЕРСИТЕТІ


ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ

1 нұсқа:
29.04.2022

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ

4 б.

1	2
<i>Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар</i>	заңда әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылық белгіленген сыбайлас жемқорлық белгілері бар құқыққа қарсы әрекет (әрекет немесе әрекетсіздік)
<i>Пара</i>	мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаның не оған теңестірілген тұлғаның немесе жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғаның не лауазымды тұлғаның, сол сияқты шет мемлекеттің немесе халықаралық ұйымның лауазымды тұлғаның жеке өзі немесе делдал арқылы өзі немесе басқа адамдар үшін ақша, бағалы қағаздар, өзге де мүлік, мүлікке құқық немесе мүліктік сипаттағы пайда алуы егер мұндай әрекеттер (әрекетсіздік) осы тұлғаның қызметтік өкілеттігіне кірсе, пара берушінің немесе ол өкілдік ететін тұлғалардың пайдасына жасаған әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін, немесе бұл лауазымдық жағдайға байланысты мұндай әрекетке (әрекетсіздікке), сол сияқты жалпы қамқорлыққа немесе бетімен кетушілікке ықпал етуі мүмкін
<i>Жақын туыстар</i>	ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері, жекжаттары – жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары
<i>Отбасы</i>	некеден (ерлі-зайыптылықтан), туыстықтан, қасиеттен, бала асырап алудан немесе балаларды тәрбиелеуге қабылдаудың өзге де нысанынан туындайтын және отбасылық қатынастарды нығайтуға және дамытуға ықпал етуге арналған мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтармен, міндеттермен байланысты адамдар тобы
<i>Туыстар</i>	үлкен атасы мен үлкен әжесіне дейін ортақ ата-бабалары бар туыстық байланыстағы адамдар
<i>Мүліктік игіліктер</i>	заттар, ақша, оның ішінде шетел валютасы, қаржы құралдары, жұмыстар, қызметтер, шығармашылық-зияткерлік қызметтің объективті нәтижелері, фирмалық атаулар, тауар белгілері және бұйымдарды дараландырудың өзге де құралдары, мүліктік құқықтар және басқа да мүлік

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ АКАДЕМИЯСЫ УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	5 б.

1	2
<i>Жеке мүлiктiк емес игiлiктер</i>	адамның өмiрi, денсаулығы, қадiр-қасиетi, абыройы, жақсы аты, iскерлiк беделi, жеке өмiрiне қол сұғылмаушылық, жеке және отбасылық құпия, атау құқығы, авторлық құқық, туындыға қол сұғылмаушылық құқығы және басқа да материалдық емес игiлiктер мен құқықтар

1.5 Осы Саясаттың күші атқаратын лауазымына және атқаратын функцияларына қарамастан, Университет қызметкерлері болып табылатын және онымен еңбек қатынастарындағы барлық адамдарға, сондай-ақ азаматтық-құқықтық шарттар негізінде Университетпен ынтымақтасатын жеке тұлғаларға қолданылады.

1.6 Университет қызметкерлері өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін орындау кезінде «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР Заңында бекітілген «мүдделер қақтығысы» ұғымын басшылыққа алуы, ҚР Азаматтық кодексінде бекітілген «мүлiктiк игiлiктер» және «жеке мүлiктiк емес игiлiктер» сияқты ұғымдардың мазмұнын нақты білуі тиіс, өйткені бұл заңсыз мүлiктiк (мүлiктiк емес) игiлiктерді алу негiзгi мүдделер қақтығысына жағдай жасаудың себебі.

2 МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ ПАЙДА БОЛУЫ


2.1 Университет қызметкерлерінің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің жеке мүдделері мен Университеттің мүдделері арасындағы қайшылықтардың болмауы болып табылады. Мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу қажет.

2.2 Мүдделер қақтығысы Университет қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

2.3 Мүдделер қақтығысы Университет қызметкерлерінің әділ, адал пайымдаулар жасау қабілетіне әсер етуі және Университет ресурстарын дұрыс пайдаланбауға, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануға әкелуі мүмкін.

2.4 Университет қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстауы керек, өзіне де (немесе байланысты адамдарға) де, басқаларға да қатысты.

2.5 Университет қызметкерінің жеке мүдделері деп лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өзі немесе үшінші тұлғалар үшін жеке немесе делдалдар арқылы мүлiктiк (мүлiктiк емес) игiлiктер мен артықшылықтарды (ақша, құндылықтар, өзге де мүлiк немесе мүлiктiк сипаттағы қызметтер, өзге де

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	6 б.

мүліктік құқықтар түріндегі заңсыз кірістер) алу немесе шығару мүмкіндігін түсіну керек.

2.6 Артықшылыққа ие болу пайда көруді, басымдықты (басқа біреумен/басқа нәрсемен салыстырғанда) немесе айрықша құқықты немесе биік дәрежелілікті алуды көздейді.

3 МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

3.1 Әрбір қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, Университеттің мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті.

3.2 Сонымен бірге, Университет өз қызметкерлерінің жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер олардың Университеттегі лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды білім беру, ғылыми-зерттеу, шығармашылық, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

3.3 Университеттің мүдделері мен қызметкерлердің жеке мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау жоғарыда аталған адамдар мен Университет арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

3.4 Қызметкердің жеке мүдделері Университеттің мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда, қызметкерлердің өз қызметін жүзеге асыру үшін қабылданатын Университет шешімдеріне (тікелей немесе жанама) ықпал етуге құқығы жоқ.

3.5 Университет келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:


- Мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы немесе тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;

- Әр мүдделер қақтығысын жеке қарау, Университет үшін беделді тәуекелдерді бағалау және оны реттеу;

- Мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің қалауы бойынша);

- Мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Университет пен қызметкердің мүдделер теңгерімін сақтау;

- Қызметкер уақтылы ашқан және Университет реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарлауға байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

 КАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	7 б.

4 ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ ЖӨНІНДЕГІ МІНДЕТТЕРІ МЕН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ


4.1 Университет қызметкерлері міндетті:

- лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескермей, Университеттің мүдделерін ғана басшылыққа алуға;
- мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жайттар мен жағдайлардан аулақ болуға;
- өзінің жеке мүдделерінің Университет мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапты болуға;
- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қатынастары, жеке жанашырлықтары мен ұнатпаулары лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктерін орындауға әсер етпейтініне кепілдік беруге;
- Университет активтерін, сондай-ақ өзінің қызметтік жағдайын және/немесе лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерін өзінің жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбауға;
- қызметтік этиканы сақтауға.

4.2 Университет қызметкерлеріне тыйым салынады:

- егер мүдделер қақтығысы болса, лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға;
- егер мұндай әрекеттер (әрекетсіздіктер) Университет қызметкерінің қызметтік өкілеттігіне кіретін болса, олардың атынан өкілдік ететін адамдардың пайдасына заңсыз материалдық сыйақы, сыйлықтар, жеңілдіктер не іс-әрекеттер (әрекетсіздіктер) үшін қызметтер алуға;
- өзінің қызметтік жағдайын пайдаланғаны үшін, сондай-ақ пара беруді жүзеге асыратын адамның мүддесі үшін жұмыс бойынша жалпы қамқорлығы немесе жол бергені үшін заңсыз сыйақы алуға, мүліктік сипаттағы қызметтерді пайдалануға;
- жұмыс қызметін материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, Университеттің басқа мүлкін және жұмыс ақпаратын қызметтік емес мақсаттарда пайдалануға.

4.3 Университет қызметкерлері осы саясатты сақтауы тиіс. Осы саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және Университет қызметкерін тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	8 б.

5 МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ АШУ

5.1 Қызметкерлер Университетке нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде ашуға міндетті.

5.2 Университет өз қызметкерлеріне мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

5.3 Университет ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

- жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- жаңа лауазымға тағайындау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудырған жайыттар (жағдайлар) туындауына қарай біржолғы ашу;
- Университетте білім беру, ғылыми-зерттеу, шығармашылық, тәрбие және материалдық-қаржылық қызметті жүргізудің этикалық нормаларын сақтауға аттестаттау барысында мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.

5.4 Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу жазбаша түрде жүзеге асырылады.


5.5 Университет кез келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе қасақана уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін асыра пайдалану және алдау ретінде қарастырады.

5.6 Мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мәселелерімен айналысатын Университеттің құрылымдық бөлімшелері мамандармен жұмыс жүргізу және қауіпсіздік қызметтері бөлімдері болып табылады.

5.7 Туындайтын (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауды мамандармен жұмыс жүргізу бөлімінің басшысы жүзеге асырады.

5.8 Мамандармен жұмыс жүргізу бөлімі өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мақсатында:

- тәртіптік, аттестаттау, конкурстық және кадр мәселелері жөніндегі өзге де комиссиялардың қызметін ұйымдастырады;
- қызметкерлердің қызметіне бағалау жүргізу, конкурстық іріктеу, кадр резервін ілгерілету, қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту, қызметкерлерді жұмыстан шығару рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етеді;

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	9 б.

- Университет басшылығына құрылымдық бөлімшелер басшыларының қызметтік әдеп нормаларын бұзу фактілері бойынша, оның ішінде мүдделер қақтығысының расталған фактілері бойынша тиісті шаралар қабылдамау жағдайлары туралы хабарлайды;
- Университет қызметкерлерінің заңдарда белгіленген шектеулер мен тыйымдарды, оның ішінде мүдделер қақтығысы мәселелерімен байланысты шектеулерді сақтауына ықпал етеді;
- заңнамада белгіленген тәртіппен мүдделер қақтығысына жол берген Университет қызметкерлерінің жауапкершілігін қарау туралы ұсыныстармен тиісті лауазымды адамдарға жүгінеді.

5.9 Қауіпсіздік қызметі бөлімі өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мақсатында:

- академиялық адалдықтың сақталуына мониторинг және бақылау жүргізу арқылы мүдделер қақтығысының алдын алуға және шешуге байланысты мәселелер бойынша профилактикалық жұмыс жүргізеді;
- қызметкерлерге мүдделер қақтығысына байланысты мәселелер бойынша консультациялық көмек көрсетеді;
- мүдделер қақтығысы фактілері бойынша өтініштерді қарайды;
- мүдделер қақтығысы орын алған жағдайда, оларға жол беруге ықпал ететін себептер мен жағдайларға талдау жүргізеді және Университет басшылығына оларды жою жөнінде ұсыныстар енгізеді.

5.10 Осы талаптар мен міндеттемелерді мүлтіксіз орындау мүдделер қақтығысының алдын алу және шешу мәселелерінде маңызды профилактикалық құрал болып табылады.


6 МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ

6.1 Университет ұсынылған мәліметтерді құпия қарау және мүдделер қақтығысын реттеу міндеттемесін өзіне алады.

6.2 Университет пен оның қызметкерлерінің мүдделерін ескеруі тиіс қызметкерлер мағлұмдалған кез келген мүдделер қақтығысын теңгерімді шешуге ұмтылады.

6.3 Қызметкерлер мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде Университеттің шығындары мен залалын, егер соңғысы орын алса, оның беделін азайтуға міндетті.

6.4 Нақты және ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты Университет үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында тікелей басшы мұқият тексеруі тиіс.

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	10 б.

6.5 Келіп түскен ақпаратты тексеру нәтижелері бойынша туындаған (туындауы мүмкін) жағдай мүдделер қақтығысы болып табылатыны немесе болмайтыны анықталуы тиіс.

6.6 Мүдделер қақтығысы болып табылмайтын жағдайға арнайы реттеу әдістері қажет емес.

6.7 Егер қызметкерде мүдделер қақтығысы орын алса, онда оның тікелей басшысы мынадай шараларды қабылдайды:


- қызметкерге қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін Университеттің нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;
- мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша);
- қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
- қызметкердің Университет мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;
- қызметкерді оның бастамасымен жұмыстан шығару.

6.8 Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

- лауазымды тұлғаның қызметкердің жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Университеттің нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;
- лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);
- Университеттің мүдделерімен қақтығыс тудыратын лауазымды тұлғаның өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

6.9 Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының бұл тізбесі толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында Университеттің және мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан қызметкердің келісімі бойынша қақтығысты реттеудің басқа шаралары табылуы мүмкін.

6.10 Мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдаған кезде қызметкердің жеке мүддесінің маңыздылығын және бұл жеке мүдденің Университеттің мүдделеріне зиян келтіре отырып жүзеге асырылу ықтималдығын ескеру қажет.

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	ҚР МСМ МК «ҚазҰӨУ» РММ	1 нұсқа: 29.04.2022
	МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ САЯСАТЫ	11 б.

6.11 Мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылық жасаған кезде Университет қызметкеріне қатысты тәртіптік комиссия туралы Ережеге сәйкес іс-әрекеттер қабылданады.

6.12 Университет қызметкерлері мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылықтардың тізбесі мен құрамын және оларды жасағаны үшін жауапкершілік шараларын зерделеуге ерекше назар аударуы керек:

- өзінің материалдық мүдделерін не туыстары мен достарын қанағаттандыруға байланысты мәселелерді шешуде өзінің лауазымдық өкілеттіктерін пайдалану;
- жұмысқа қабылдау және ілгерілету кезінде заңда көзделмеген артықшылықтар (протекционизм, отбасылық) беру;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген кәсіпкерлік және табыс алуға байланысты өзге де қызметті жүзеге асыруда кімге болса да кез келген жәрдем көрсету.

6.13 Бұрын қолданылған тәртіптік жазадан кейін бір жыл ішінде аталған тәртіптік теріс қылықтардың кез келгенін қайталап жасау атқарып отырған лауазымынан босатуға әкеп соғады (егер теріс қылықта қылмыстық жазаланатын іс-әрекет не әкімшілік құқық бұзушылық белгілері болмаса).

7 ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

7.1 Бұл Саясат бекітілген күннен бастап күшіне енеді және жаңасын ауыстырғанға дейін қолданылады.

7.2 Университет бөлімшелерінің ұсыныстары негізінде Ғылыми кеңес саясатқа өзгерістер мен толықтырулар енгізе алады.