

«Күләш Байсейітова атындағы
Қазақ ұлттық өнер университеті» РММ
ректорының 2026 ж. «_22_»____10____
№ 339-НҚ бұйрығына
№3 қосымша

«Күләш Байсейітова атындағы Қазақ ұлттық өнер университеті» РММ жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу САЯСАТЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. «Күләш Байсейітова атындағы Қазақ ұлттық өнер университеті» РММ жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу жөніндегі саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Күләш Байсейітова атындағы Қазақ ұлттық өнер университеті» РММ-нің (бұдан әрі – Университет) ішкі құжаты болып табылады.

1.2. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, оның ішінде Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» заңдарына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, Университет Жарғысына және оның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

1.3. Саясат Университет жұмыскерлерінің қызметіндегі мүдделер қақтығысының алдын алу, оны анықтау және реттеу жөніндегі мақсаттарды, қағидаттарды, талаптар мен ұйымдастырушылық шараларды айқындайды, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы хабарлау, тиісті мәліметтерді қарау және оны реттеу жөнінде шаралар қабылдау тәртібін белгілейді.

1.4. Осы Саясаттың мақсаттары:

- 1) Университет жұмыскерлерінің Қазақстан Республикасы заңнамасының және Университеттің ішкі құжаттарының талаптарын сақтауын қамтамасыз ету;
- 2) жұмыскерлердің жеке мүдделілігіне байланысты сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар мен өзге де бұзушылықтардың алдын алу;
- 3) басқарушылық, кадрлық, білім беру, ғылыми, шығармашылық, қаржылық және өзге де шешімдерді қабылдаудың объективтілігін, бейтараптылығын және ашықтығын қамтамасыз ету;

4) Университеттің, оның жұмыскерлерінің, білім алушыларының, контрагенттерінің және өзге де мүдделі тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау;

5) Университетте адал мінез-құлық, жеке жауапкершілік мәдениетін қалыптастыру және сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілікті орнықтыру болып табылады.

1.5. Саясаттың негізгі міндеттері:

1) мүдделер қақтығысын анықтау және жария ету жөніндегі бірыңғай талаптарды белгілеу;

2) жұмыскерлер мен жауапты құрылымдық бөлімшелердің міндеттерін айқындау;

3) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты уақтылы және объективті қарауды қамтамасыз ету;

4) мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу жөніндегі ықтимал шараларды айқындау;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын ескере отырып, мәліметтердің құпиялылығын қамтамасыз ету.

1.6. Осы Саясатты іске асырудың негізгі қағидаттары заңдылық, адалдық, объективтілік, бейтараптылық, әділдік, қабылданатын шаралардың мөлшерлестігі, мәліметтерді уақтылы жария ету, құпиялылық, жеке жауапкершілік және мүдделер қақтығысы туралы адал ниетпен хабарлағаны үшін қудалауға жол бермеу болып табылады.

1.7. Осы Саясаттың күші атқаратын лауазымына, орындалатын еңбек функцияларының сипатына және жұмыскер жұмыс істейтін құрылымдық бөлімшеге қарамастан, Университеттің барлық жұмыскерлеріне қолданылады. Университет азаматтық-құқықтық шарттар негізінде тартатын тұлғаларға қатысты осы Саясаттың ережелері тиісті шарттарда және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шектерде қолданылады.

1.8. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасымен, еңбек шарттарымен, лауазымдық нұсқаулықтармен, Университет Жарғысымен және Университеттің өзге де ішкі құжаттарымен өзара байланыста қолданылады.

Осы Саясаттың ережелері мен Қазақстан Республикасының заңнамасы арасында қайшылық болған жағдайда Қазақстан Республикасы заңнамасының нормалары қолданылады.

1.9. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1. мүдделер қақтығысы – жұмыскердің жеке мүдделілігі оның еңбек міндеттерін тиісінше, объективті және бейтарап орындауына не өзіне берілген өкілеттіктерді жүзеге асыруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін, соның салдарынан осындай мүдделілік пен Университеттің мүдделері арасында қайшылық туындайтын жағдай;

2. жеке мүдделілік – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде шешімдер қабылдауына, әрекеттер жасауына немесе әрекетсіздік танытуына байланысты, оның ішінде өзі немесе онымен байланысты тұлғалар арқылы

мүліктік немесе өзге де артықшылықтар, пайда не басымдықтар алу мүмкіндігі;

3. нақты мүдделер қақтығысы – жұмыскердің жеке мүдделілігі оның еңбек міндеттерін орындауына немесе өзіне берілген өкілеттіктерді жүзеге асыруына тікелей әсер ететін қалыптасқан жағдай;

4. ықтимал мүдделер қақтығысы – белгілі бір жағдайлар туындаған кезде мүдделер қақтығысының пайда болуына әкелуі мүмкін мән-жайлар орын алған жағдай;

5. байланысты тұлғалар – жұмыскердің олармен қарым-қатынасы оның еңбек міндеттерін орындау объективтілігі мен бейтараптылығына әсер етуі мүмкін жеке және заңды тұлғалар, оның ішінде туыстары, жақын адамдары, жұмыскердің мүліктік міндеттемелер арқылы байланысы бар тұлғалар, сондай-ақ қызметіне қатысты жұмыскердің жеке мүдделілігі бар тұлғалар;

6. жақын туыстар – ата-аналары, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, толық және толық емес туыстығы бар аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, ал жекжаттары – жұбайының (зайыбының) толық және толық емес туыстығы бар аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

7. мүдделер қақтығысын жария ету – туындаған немесе ықтимал мүдделер қақтығысын объективті бағалау үшін қажетті мәліметтерді ұсына отырып, Университеттің уәкілетті тұлғасына жазбаша хабарлау;

8. мүдделер қақтығысын реттеу – жұмыскердің жеке мүдделілігінің оның еңбек міндеттерін орындауына әсерін жоюға немесе барынша азайтуға бағытталған ұйымдастырушылық, кадрлық және өзге де шаралардың жиынтығы.

1.10. Осы Саясатта пайдаланылатын ұғымдар мен терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасын ескере отырып түсіндіріледі. Егер заңнамада тұлғалардың жекелеген санаттары үшін мүдделер қақтығысы саласында арнайы талаптар, тыйымдар немесе шектеулер белгіленсе, мұндай талаптар Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен қолданылады.

1.11. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасында рұқсат етілген және белгіленген шектеулерді, еңбек міндеттерін және Университеттің заңды мүдделерін бұзбайтын жағдайларда жұмыскерлердің заңды білім беру, ғылыми-зерттеу, шығармашылық немесе өзге де қызметті жүзеге асыру құқығын шектемейді.

1.12. Жұмыскердің жеке мүдделілігінің болуы өздігінен оның құқық бұзушылық жасағанын білдірмейді. Мүдделер қақтығысының болуы нақты мән-жайларды, еңбек міндеттерінің сипатын, жұмыскердің өкілеттіктерінің көлемін және жеке мүдделілігінің қабылданатын шешімдерге ықтимал әсерін ескере отырып бағалануға тиіс.

2. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ ТУЫНДАУЫ ЖӘНЕ АНЫҚТАЛУЫ

2.1. Мүдделер қақтығысы жұмыскердің жеке мүдделілігі оның адал, объективті және Университеттің мүддесі үшін әрекет ету міндетіне қайшы келген жағдайларда туындауы мүмкін.

2.2. Мүдделер қақтығысы, атап айтқанда, мынадай мән-жайларға байланысты туындауы мүмкін:

1) жұмыскердің туыстарына, жақын адамдарына немесе өзімен жеке не мүліктік қатынастар арқылы байланысты өзге де тұлғаларға қатысты кадрлық шешімдер қабылдауға қатысуы;

2) нәтижелері жұмыскердің немесе онымен байланысты тұлғалардың жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін конкурстық рәсімдерді, сатып алуларды, іріктеулерді, аттестаттауларды, емтихандарды, оқу нәтижелерін бағалауды және өзге де рәсімдерді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысуы;

3) жұмыскердің немесе онымен байланысты тұлғаның мүліктік мүдделілігі бар заңды тұлғаға қатысты шешімдерді дайындауы, келісуі немесе қабылдауы;

4) Университеттің мүлкін, қаржылық, ақпараттық, материалдық-техникалық және өзге де ресурстарын жеке мақсаттарда немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін пайдалануы;

5) егер мұндай сыйлықтарды, сыйақыларды, қызметтерді, жеңілдіктерді немесе өзге де артықшылықтарды алуға Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынса не оларды алу міндеттерді объективті орындауға қауіп төндірсе, еңбек міндеттерін орындауға байланысты оларды алуы;

6) қызметтік ақпаратты жеке мүдделері үшін немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін пайдалануы;

7) егер өзге де ақылы немесе ақысыз қызмет еңбек міндеттерін тиісінше орындауға кедергі келтірсе, үшінші тұлғаларға тәуелділік туындатса немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектеулерді бұзса, мұндай қызметті жүзеге асыруы;

8) жекелеген жұмыскерлерге, білім алушыларға, контрагенттерге немесе өзге де тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беруге қабілетті шешімдер қабылдауға қатысуы;

9) жұмыскердің объективтілігіне, тәуелсіздігіне немесе бейтараптылығына әсер етуі мүмкін өзге де мән-жайлардың болуы.

2.3. Осы Саясаттың 2.2-тармағында көзделген мән-жайлардың тізбесі толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуы әрбір нақты жағдайдың іс жүзіндегі мән-жайларын ескере отырып анықталады.

2.4. Жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін орындау объективтілігіне әсер етуі мүмкін мән-жайларды бағалауға және осы Саясатта көзделген тәртіппен нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы уақтылы хабарлауға міндетті.

2.5. Жұмыскер өзінің немесе үшінші тұлғалардың заңсыз артықшылықтар алуына қол жеткізу үшін қызметтік жағдайын, өзіне берілген өкілеттіктерді, ақпаратқа қол жеткізу мүмкіндігін немесе Университеттің ресурстарын пайдалануға құқылы емес.

2.6. Қабылданатын шешімнің объективтілігіне әсер етуі мүмкін мән-жайлар туындаған кезде жұмыскер осындай шешім қабылданғанға дейін тікелей басшысына хабарлайды және, егер заңнамада немесе тиісті тәртіппен белгіленген өкілеттіктерде өзгеше көзделмесе, жеке мүдделілігінің әсерін болдырмау үшін қажетті шектерде тиісті рәсімге қатысудан бас тартады.

2.7. Іске қатысты мән-жайларды бағаламай, мүдделер қақтығысының болуы туралы болжамдарға ғана негізделген шешімдер қабылдауға жол берілмейді. Бұл ретте алдын алу шараларын қабылдау үшін Университетке залал келтірілген фактісін анықтау талап етілмейді.

3. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ

3.1. Жұмыскерлер еңбек міндеттерін орындау кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын, Университеттің ішкі құжаттарын және Университеттің заңды мүдделерін сақтай отырып, адал, объективті және бейтарап әрекет етуге міндетті.

3.2. Университет Қазақстан Республикасының заңнамасы, белгіленген шектеулер мен осы Саясаттың талаптары сақталған жағдайда жұмыскерлердің жеке өміріне және еңбек міндеттерінен тыс уақытта заңды қызметті жүзеге асыруына құқығын мойындайды.

3.3. Мүдделер қақтығысын басқару мынадай қағидаттар негізінде жүзеге асырылады:

1. **жария ету міндеттілігі** – жұмыскер нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы уақтылы хабарлайды;

2. **жеке тәсіл** – әрбір жағдай оның мән-жайларын, жеке мүдделіліктің сипатын және Университет үшін ықтимал салдарын ескере отырып қаралады;

3. **объективтілік** – шешімдер тексерілген мәліметтер мен мән-жайларды бейтарап бағалау негізінде қабылданады;

4. **мөлшерлестік** – қабылданатын шаралар мүдделер қақтығысының сипаты мен тәуекел дәрежесіне сәйкес болуға тиіс;

5. **құпиялылық** – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер жағдайды қарау және реттеу үшін қажетті көлемде ғана ұсынылады және өңделеді, бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасы талаптары сақталады;

6. **уақтылылық** – мүдделер қақтығысы негізсіз кідіріссіз қаралуға тиіс;

7. **қудалауға жол бермеу** – мүдделер қақтығысы туралы адал ниетпен хабарлау өздігінен жұмыскерге теріс көзқарас танытуға негіз бола алмайды;

8. **жеке жауапкершілік** – жұмыскер өзіне жүктелген міндеттердің сақталуына жауапты болады, ал уәкілетті тұлғалар ұсынылған мәліметтерді тиісінше қарауға және өз құзыреті шегінде шешімдер қабылдауға жауапты болады.

3.4. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы болған кезде жұмыскер жеке мүдделілігі әсер етуі мүмкін шешімді дайындауға, талқылауға, келісуге немесе қабылдауға қатыспауға тиіс. Бұған заңнамада мұндай қатысуға жол

берілген және заңсыз ықпал ету мүмкіндігін болдырмайтындай тәртіппен ұйымдастырылған жағдайлар кірмейді.

3.5. Жұмыскерлер мен құрылымдық бөлімшелердің басшылары мүдделер қақтығысын уақтылы анықтауға және реттеуге жәрдемдесуге, тиісті мән-жайлардың жасырылуына жол бермеуге және өз өкілеттіктері шегінде шаралар қабылдауға міндетті.

3.6. Университет жұмыскердің лауазымына, оның басшылықпен қарым-қатынасының сипатына және құқықтық маңызы жоқ өзге де мән-жайларға қарамастан, мүдделер қақтығысы туралы хабарламалардың тең және бейтарап қаралуын қамтамасыз етеді.

4. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ МІНДЕТТЕРІ МЕН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

4.1. Университеттің жұмыскерлері:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасын, осы Саясатты және Университеттің қолданылатын өзге де ішкі құжаттарын сақтауға;

2) еңбек міндеттерін орындау кезінде заңдылық, адалдық, объективтілік және бейтараптылық талаптарын басшылыққа алуға;

3) нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын уақтылы анықтауға және ол туралы мәліметтерді жария етуге;

4) мүдделер қақтығысын бағалау және реттеу үшін қажетті шынайы әрі жеткілікті мәліметтерді ұсынуға;

5) еңбек міндеттерін орындау объективтілігіне әсер етуі мүмкін мән-жайлар туындаған кезде тікелей басшысына немесе өзге де уәкілетті тұлғаға дереу хабарлауға;

6) осы Саясаттың 3.4-тармағының талаптарын ескере отырып, реттелмеген мүдделер қақтығысы бар жағдайларда шешімдер қабылдауға және әрекеттер жасауға қатыспауға;

7) жеке мүдделерін қанағаттандыру немесе үшінші тұлғаларға заңсыз артықшылықтар беру үшін қызметтік жағдайын, Университеттің мүлкін, ақпаратын, қаржылық және өзге де ресурстарын пайдаланбауға;

8) қызметтік және кәсіби әдеп талаптарын сақтауға;

9) мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе оны реттеуге бағытталған заңды шешімдер мен тапсырмаларды орындауға;

10) бұрын жария етілген мүдделер қақтығысы үшін маңызы бар мән-жайлар өзгергені туралы дереу хабарлауға міндетті.

4.2. Университет жұмыскерлеріне:

1) өздері немесе үшінші тұлғалар үшін заңсыз мүліктік немесе өзге де артықшылықтар алу мақсатында қызметтік өкілеттіктерін пайдалануға;

2) туыстарына, жақын адамдарына және жұмыскердің жеке немесе мүліктік мүдделілігі бар өзге де тұлғаларға негізсіз артықшылықтар беруге;

3) құпия, қызметтік немесе қолжетімділігі шектеулі өзге де ақпаратты жеке мүдделері үшін немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін пайдалануға;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университеттің ішкі құжаттарына қайшы келетін жеке мақсаттарда Университеттің мүлкі мен ресурстарын пайдалануға;

5) нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруға немесе оны жария ету кезінде көрінеу жалған мәліметтер ұсынуға;

6) кадрлық, білім беру, қаржылық, сатып алу және өзге де шешімдерді қабылдау кезінде жұмыскерлерге, комиссияларға немесе басқа да тұлғаларға заңсыз ықпал етуге;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасында алуға тыйым салынған немесе еңбек міндеттерін орындау кезінде жол берілмейтін тәуелділік туындататын сыйлықтарды, сыйақыларды, қызметтерді, жеңілдіктерді немесе өзге де артықшылықтарды қабылдауға;

8) Қазақстан Республикасының заңнамасын және осы Саясаттың талаптарын бұзатын өзге де әрекеттер жасауға немесе әрекетсіздік танытуға тыйым салынады.

4.3. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары:

1) өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысын анықтау және оның алдын алу жөнінде шаралар қабылдауға;

2) келіп түскен хабарламалардың уәкілетті тұлғаларға уақтылы жолдануын қамтамасыз етуге;

3) егер мұндай қатысу объективтіліктің бұзылу тәуекелін туындатса, реттелмеген мүдделер қақтығысы болған кезде жұмыскердің шешімдер қабылдауға қатысуына жол бермеуге;

4) тиісті мән-жайларды қараудың объективтілігі мен құпиялылығын қамтамасыз етуге;

5) анықталған елеулі тәуекелдер және қажетті шаралардың қабылданбау жағдайлары туралы Университет басшылығына дереу хабарлауға;

6) мүдделер қақтығысын қарау нәтижелері бойынша белгіленген тәртіппен қабылданған шешімдерді орындауға міндетті.

4.4. Мүдделер қақтығысы туралы адал ниетпен хабарлаған жұмыскер мұндай хабарламаға байланысты қудалауға, кемсітушілікке немесе өзге де құқыққа қайшы қолайсыз ықпалға ұшырамауға тиіс.

4.5. Осы Саясатты бұзғаны үшін жұмыскерлер заңда белгіленген негіздер болған кезде және көзделген рәсімдер сақталған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

4.6. Мүдделер қақтығысын жария ету және реттеу жөнінде шаралар қабылдау, елеулі мән-жайларды жасыру, көрінеу жалған мәліметтер ұсыну немесе мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі заңды талаптарды орындау,

егер тиісті әрекеттер немесе әрекетсіздік тәртіптік теріс қылық болып табылса, еңбек міндеттерін бұзу ретінде қарастырылуы мүмкін.

5. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОНЫ ЖАРИЯ ЕТУ

5.1. Мүдделер қақтығысының алдын алу жұмыскерлерді ақпараттандыру, Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын түсіндіру, ішкі рәсімдердің сақталуын бақылау, тәуекелдерді бағалау және ұйымдастырушылық шараларды уақтылы қабылдау арқылы жүзеге асырылады.

5.2. Жұмыскер тиісті мән-жайлар туралы білген бойда, қолайсыз салдарлардың туындауын күтпестен, нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы Университетке жазбаша хабарлауға міндетті.

5.3. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер мынадай жағдайларда жария етіледі:

1) жұмысқа қабылдау кезінде – егер тиісті мән-жайлар жұмыскерге белгілі болса және болжанатын еңбек міндеттерін орындауға әсер етуі мүмкін болса;

2) басқа лауазымға ауыстыру немесе тағайындау кезінде – тиісті міндеттерді орындау үшін маңызы бар жаңа мән-жайлар туындаған жағдайда;

3) жұмыс кезеңінде жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туындаған кезде;

4) жұмыскер бұрын жария еткен мән-жайлар өзгерген кезде, егер мұндай өзгеріс мүдделер қақтығысын бағалауға әсер етсе;

5) Университеттің уәкілетті тұлғасының Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын сақтай отырып және өз құзыреті шегінде берген дәлелді сұрау салуы бойынша.

5.4. Мүдделер қақтығысы туралы хабарламада мыналар қамтылуға тиіс:

1) жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты (бар болған жағдайда), лауазымы және құрылымдық бөлімшесі;

2) хабарлама беруге негіз болған мән-жайлардың сипаттамасы;

3) жеке мүдделіліктің сипаты және оның еңбек міндеттерін орындауға ықтимал әсері туралы мәліметтер;

4) мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін шешімдерді, рәсімдерді немесе әрекеттерді көрсету;

5) жұмыскердің мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу үшін қабылдаған немесе қабылдауды ұсынатын шаралары туралы мәліметтер;

6) жасалған күні және жұмыскердің қолы.

7) Хабарламаға жағдайды объективті бағалау үшін қажетті құжаттар мен материалдар қоса берілуі мүмкін.

5.5. Хабарлама жұмыскердің тікелей басшысына және мамандармен жұмыс жүргізу бөлімінің басшысына не ректордың бұйрығымен немесе Университеттің ішкі құжаттарымен айқындалған өзге де уәкілетті тұлғаға жолданады.

Егер мүдделер қақтығысы жұмыскердің тікелей басшысына қатысты болса немесе осы тұлғаның хабарламаны объективті қарауына кедергі келтіретін мән-жайлар болса, хабарлама тікелей Университет ректорына немесе ол уәкілеттік берген өзге тұлғаға жолданады.

5.6. Хабарламаны алған тұлға құпиялылық талаптарын сақтай отырып, оның тіркелуін және Университетте белгіленген тәртіппен қарауға берілуін қамтамасыз етеді.

5.7. Мамандармен жұмыс жүргізу бөлімі өз құзыреті шегінде:

1) мүдделер қақтығысы туралы хабарламалардың есебін жүргізуді және сақталуын ұйымдастырады;

2) егер мүдделер қақтығысының мән-жайлары кадрлық рәсімдер мен еңбек қатынастарына байланысты болса, оларды бағалауға қатысады;

3) жұмыскерлерді іріктеу және тағайындау, конкурстар өткізу, жұмыскерлердің қызметін бағалау және тәртіптік жазалар қолдану кезінде белгіленген рәсімдердің сақталуын қамтамасыз етеді;

4) анықталған тәуекелдер және қажетті шаралардың қабылданбау жағдайлары туралы Университет басшылығын хабардар етеді;

5) мүдделер қақтығысының туындауына ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою жөніндегі ұсыныстарды әзірлеуге қатысады;

6) өз құзыреті шегінде Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университеттің ішкі құжаттарына сәйкес шаралар қабылдау туралы ұсыныстар енгізеді.

5.8. Менеджер (сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат жөніндегі) өзіне берілген өкілеттіктер шегінде:

1) сыбайлас жемқорлық пен мүдделер қақтығысының алдын алу мәселелері бойынша түсіндіру және профилактикалық жұмыстар жүргізеді;

2) жұмыскерлерге осы Саясатты қолдану мәселелері бойынша консультация береді;

3) Университеттің ішкі құжаттарында көзделген жағдайларда және тәртіппен мүдделер қақтығысы туралы хабарламаларды қарауға қатысады;

4) мүдделер қақтығысының туындау себептері мен жағдайларын талдайды және оларды жою жөнінде ұсыныстар әзірлейді;

5) тиісті негіздер болған кезде анықталған сыбайлас жемқорлық тәуекелдері мен бұзушылықтар туралы Университет басшылығын хабардар етеді;

6) мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу жөніндегі ішкі рәсімдерді жетілдіру бойынша ұсынымдар әзірлеуге қатысады.

5.9. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен хабарламаларды қарауға жауапты жұмыскерлер Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген және оларды алу қажетті әрі рұқсат етілген жағдайларды қоспағанда, қарау нысанына қатысы жоқ мәліметтерді ұсынуды талап етуге құқылы емес.

5.10. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер, оның ішінде дербес деректер Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау, архив ісі туралы заңнамасына және қолданылатын өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес өңделеді және сақталады.

5.11. Хабарламаны ұсынбау, көрінеу жалған мәліметтер ұсыну немесе елеулі мән-жайларды қасақана жасыру бұзушылықтың сипатын, оны жасау мән-жайларын және Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын ескере отырып бағаланады.

6. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ҚАРАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУ ТӘРТІБІ

6.1. Университет нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтердің объективті, уақтылы және құпия түрде қаралуын қамтамасыз етеді.

6.2. Мүдделер қақтығысы туралы хабарламаны қарау мынадай тәртіппен жүзеге асырылады:

- 1) келіп түскен хабарламаны немесе мәлімдемені тіркеу;
- 2) баяндалған мән-жайларды алдын ала бағалау және шұғыл шаралар қабылдау қажеттілігін анықтау;
- 3) мәліметтерді тексеру және мәселені қарау үшін қажетті шектерде қосымша түсініктемелер немесе құжаттар алу;
- 4) нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының бар-жоғын анықтау;
- 5) оның алдын алу немесе оны реттеудің ықтимал тәсілдерін айқындау;
- 6) уәкілетті тұлғаның шешім қабылдауы;
- 7) шешімді мүдделі тұлғаларға қажетті көлемде жеткізу;
- 8) қабылданған шаралардың орындалуын бақылау.

6.3. Хабарламаны қарау кезінде жеке мүдделіліктің сипаты, жұмыскердің лауазымдық өкілеттіктері, оның тиісті шешімге ықпал ету дәрежесі, Университеттің мүдделеріне залал келтіру ықтималдығы, сондай-ақ объективті емес шешім қабылдау тәуекелін болдырмайтын немесе барынша азайтатын шараларды қолдану мүмкіндігі бағаланады.

6.4. Объективті қарау үшін қосымша мәліметтер қажет болған жағдайда уәкілетті тұлға Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтай отырып, жұмыскерден түсініктемелер мен қарау нысанына қатысты құжаттарды сұратуға құқылы.

6.5. Объективті емес шешім қабылдануының тікелей тәуекелі болған кезде қарау аяқталғанға дейін уәкілетті тұлғалардың құзыреті шегінде және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтай отырып, уақытша ұйымдастырушылық шаралар қабылдануы мүмкін.

6.6. Қарау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысы анықталмаса, арнайы реттеу шараларын қабылдау талап етілмейді. Бұл ретте қажет болған жағдайда болашақта осындай жағдайлардың алдын алу жөнінде ұсынымдар берілуі мүмкін.

6.7. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы анықталған жағдайда Университет нақты жағдайдың мән-жайларын ескере отырып, мынадай шаралардың біреуін немесе бірнешеуін қолдануға құқылы:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасы жол беретін шектерде жұмыскерді нақты шешімді дайындаудан, талқылаудан, келісуден немесе қабылдаудан шеттетуге;

2) тиісті мәселені басқа уәкілетті жұмыскердің немесе комиссияның қарауына беру;

3) ақпаратқа қол жеткізудің белгіленген қағидаларын сақтай отырып, жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауы үшін қажет емес және мүдделер қақтығысына әсер етуі мүмкін ақпаратқа қол жеткізуін шектеуге;

4) жекелеген функцияларды қайта бөлу немесе тиісті шешімдерді келісу мен бақылау тәртібін өзгерту;

5) лауазымдық міндеттерді заңнамада белгіленген тәртіппен өзгерту;

6) заңнамада көзделген негіздер болған және белгіленген рәсімдер сақталған жағдайда жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру;

7) егер мұндай бас тарту мүмкін болса, заңды болса және мүдделер қақтығысын реттеу үшін жеткілікті болса, жұмыскердің жеке мүдделілігінен ерікті түрде бас тартуы;

8) тиісті рәсімге немесе шешімге бақылаудың қосымша шараларын қабылдау;

9) жеке мүдделіліктің еңбек міндеттерін орындауға әсерін болдырмауға немесе барынша азайтуға мүмкіндік беретін өзге де заңды шаралар.

6.8. Нақты шараны таңдау кезінде тәуекелдің сипаты мен дәрежесі, мөлшерлестік қағидаты, мүдделер қақтығысын неғұрлым аз шектеу қоятын тәсілдермен жою мүмкіндігі, сондай-ақ Университет пен жұмыскердің заңды мүдделерін қорғау қажеттілігі ескеріледі.

6.9. Басқа жұмысқа ауыстыру, еңбек шартының талаптарын өзгерту, жұмыстан шеттетуге, еңбек қатынастарын тоқтату және жұмыскердің еңбек құқықтарын қозғайтын өзге де шаралар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген негіздер болған кезде ғана және белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

6.10. Егер мүдделер қақтығысы құрылымдық бөлімшенің басшысына қатысты болса, тиісті мәліметтерді қарау және шешім қабылдау жоғары тұрған

басшы немесе қарау нәтижесіне мүдделі емес өзге де уәкілетті тұлға арқылы жүзеге асырылады.

6.11. Егер мүдделер қақтығысы Университет ректорына немесе тиісті мәселе бойынша шешім қабылдауға уәкілетті тұлғаға қатысты болса, мәліметтер Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университет Жарғысына және өкілеттіктерді бөлу тәртібіне сәйкес уәкілетті органға немесе өзге тұлғаға жолданады.

6.12. Қарау нәтижелері бойынша қабылданатын шешімде қажет болған жағдайда мыналар көрсетіледі:

- 1) анықталған мән-жайлар;
- 2) мүдделер қақтығысының бар немесе жоқ екендігі туралы қорытынды;
- 3) оның алдын алу немесе реттеу жөніндегі шаралар;
- 4) шешімнің орындалуына жауапты тұлғалар;
- 5) орындау мерзімдері және бақылау тәртібі.

6.13. Қабылданған шаралар құпиялылық талаптарын сақтай отырып, оларды орындау үшін қажетті көлемде жұмыскерге және өзге де мүдделі тұлғаларға жеткізіледі.

6.14. Жұмыскер өзіне қатысты мүдделер қақтығысын реттеу үшін белгіленген шараларды сақтауға және олардың тиімділігіне әсер ететін мән-жайлардың өзгергені туралы уақтылы хабарлауға міндетті.

6.15. Тәртіптік теріс қылық белгілері анықталған жағдайда жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту мәселесі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Университеттің ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен қаралады.

6.16. Осы Саясаттың бұзылуын бағалауды талап ететін мән-жайларға, атап айтқанда, мыналар жатады:

- 1) жеке мүліктік немесе өзге де мүдделерді қанағаттандыру үшін лауазымдық өкілеттіктерді пайдалану;
- 2) жұмысқа қабылдау, міндеттерді бөлу, қызмет нәтижелерін бағалау, аттестаттаулар және өзге де рәсімдер кезінде заңсыз артықшылықтар беру;
- 3) шешім қабылдайтын комиссиялар мен жұмыскерлердің қызметіне заңсыз араласу;
- 4) нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын жасыру;
- 5) оны реттеу үшін қабылданған заңды шараларды орындамау;
- 6) қызметтік ақпаратты, Университеттің мүлкі мен ресурстарын жеке мүдделер үшін немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін пайдалану.

6.17. Мүдделер қақтығысының болуы өздігінен жұмыскерді тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке автоматты түрде тартуды білдірмейді. Жауапкершіліктің түрі мен негіздері анықталған мән-жайлар мен жол берілген бұзушылықтың сипатын ескере отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес айқындалады.

6.18. Еңбек шартын тоқтатуды қоса алғанда, тәртіптік жаза қолдануға Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген негіздер болған кезде ғана, белгіленген рәсім сақтала отырып және бұзушылықтың жасалу мән-жайлары ескеріле отырып жол беріледі.

6.19. Қаралған мүдделер қақтығысы жағдайлары туралы мәліметтер профилактикалық шараларды жетілдіру мақсатында есепке алуға және талдауға жатады. Мұндай мәліметтерге қол жеткізу тек уәкілетті тұлғаларға өз құзыреті шегінде беріледі.

7. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

7.1. Егер ректордың бұйрығында күшіне енуінің өзге мерзімі белгіленбесе, осы Саясат Университет ректорының бұйрығымен бекітілген күннен бастап күшіне енеді.

7.2. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Университеттің ішкі құжаттарының талаптары ескеріле отырып, Университет ректорының бұйрығымен енгізіледі.

7.3. Мамандармен жұмысқа жауапты құрылымдық бөлімше Университетте белгіленген тәртіппен жұмыскерлерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етеді.

7.4. Университеттің жұмыскерлері өздеріне жүктелген еңбек міндеттері шегінде осы Саясаттың талаптарын сақтауға міндетті.

7.5. Осы Саясатпен реттелмеген мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университет Жарғысына және қолданылатын Университеттің өзге де ішкі құжаттарына сәйкес шешіледі.