

Бекітемін
ШЖҚ МКК директоры
"Ветеринарлық станция
М. Жұмабаев ауданы"
"Ветеринария басқармасы" КММ
СҚО әкімдігінің"



Исенов Г. А.
2022 жыл

Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты
"М. Жұмабаев ауданының Ветеринарлық станциясы" ШЖҚ МКК
"Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің ветеринария
басқармасы"

Булаев қ.2022ж.

1. Мақсаттар, жалпы ережелер

1. Осы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының (бұдан әрі - саясат) мақсаты "Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің ветеринария басқармасы" КММ "М. Жұмабаев ауданының ветеринариялық станциясы" ШЖҚ МКК (бұдан әрі-кәсіпорын): жеке мүдделер мен байланыстардың ықпалымен басқарушылық және қаржы – шаруашылық шешімдерді қабылдау тәуекелдерін барынша азайту; қабылданатын нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру.

1.2. Осы саясат сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі мінез-құлық және саясат Кодексінің ережелерін іске асыруға бағытталған. Кәсіпорын кәсіпорын қызметкерлерінің Кәсіпорындағы кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Кәсіпорындағы осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі керек.

1.3. Кәсіпорынның серіктестерімен / контрагенттерімен қарым-қатынаста тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ әрекет етеді, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау шараларын қолданады.

1.4. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның қызметін реттейтін ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес әзірленді.

2. Қолдану саласы

2.1. Осы Саясаттың күші кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне, сондай-ақ кәсіпорын атынан әрекет ететін тұлғаларға қолданылады. Осы саясаттың нормалары мен талаптары жіберуші тараптың қызметкерлеріне олардың қабылдаушы тараптағы қызметіне қатысты қолданылады.

2.2. Саясат кәсіпорынның барлық қызметкерлерімен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері, сондай-ақ кәсіпорын атынан әрекет ететін адамдар өзіне де (немесе өзіне байланысты адамдарға) да, басқаларға да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы керек.

2.3. Мүдделер қақтығысы болған кезде жасалған мәміле бойынша мүдделер қақтығысын шешу тәртібі "коммерциялық емес ұйымдар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатында айқындалған.

3. Жауапкершілік

3.1. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы саясатта белгіленген талаптардың, кепілдіктер мен қағидаттардың орындалуын енгізу және бақылау бойынша құқықтық және ұйымдастырушылық сипаттағы шараларды қабылдауға/қабылдауды камтамасыз етуге жауапты болады;

3.2. Кәсіпорын басшысы: кәсіпорын қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауын бақылау; кәсіпорын басшысын нақты және ықтимал мүдделер қақтығысы, осы саясатты бұзудың анықталған фактілері туралы анықтау, дереу хабардар ету; мүдделер қақтығысын реттеу жөнінде шаралар қабылдау/іске асыру; қызметкерге кері байланыс беру үшін жауапты болады.

3.3. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері: Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптардың сақталуына; мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді уақтылы ашуға, толық және шынайы ақпарат беруге жауапты болады.

3.4. Кадр қызметінің маманы құпия деректер туралы Ережеге сәйкес мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі материалдарды жинауға, сақтауға жауапты болады.

3.5. Мүдделер қақтығысын реттеуге қатысатын адамдар құпиялылық режимінің сақталуына жауапты болады; Қазақстан Республикасының заңнамасы, белгіленген ережелер мен рәсімдер шеңберінде мүдделер қақтығысын жан-жақты, объективті шешу.

3.6. Осы саясаттың талаптарын орындамағаны үшін кәсіпорын қызметкерлері тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Егер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

3.7. Егер осы саясаттың талаптарын бұзған кәсіпорын қызметкерінің әрекеттері (әрекетсіздігі) кәсіпорынның шығынына әкеп соқтырған жағдайда, онда қызметкер кәсіпорынға келтірілген залалды толық көлемде өтеуге міндетті.

4. Мүдделер қақтығысын басқару

4.1. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері:

Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және шешу) мынадай негізгі қағидаттар негізінде жүзеге асырады: жоғарыдағы тон – парасаттылық пен этикалық мінез – құлықтың жеке үлгісіне жоғары басшылық ету, кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды; осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынас мәдениетін қалыптастырады және дамытады; төзбеушілік пен ішкі мәдениетті жүзеге асыру кезінде - кәсіпорын өз қызметінде өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің мәдениетін және жоғары дәрежесін қалыптастырады, оның қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және қызметкерлердің саясат ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады; заңдылық – осы саясаттың, мүдделер қақтығысын реттеу тәртібінің және мүдделер қақтығысын шешу үшін қабылданатын шаралардың Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкестігі; теңдік-атқаратын лауазымына, мәртебесі мен жұмыс өтіліне, еңбек функциясын орындау орнына қарамастан кәсіпорынның барлық қызметкерлері үшін осы Саясат талаптарының міндеттілігі; мүдделер теңгерімі-мүдделер қақтығысын шешу кезінде мүдделер теңгерімі сақталуы тиіс Кәсіпорындар мен қызметкердің ашықтығы мен есептілігі – жеке

мүдделерін ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерін орындау; жеке қарау және объективтілік – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс; мүдделер қақтығысын шешуге қатысатын адамдар мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті барынша азайтуы тиіс, шешім қабылдау кезінде фактілерге негізделуі тиіс; кәсіпорынның басшысы мен өзге де қызметкері мүдделер қақтығысының өзіне немесе оның жақын туыстарына қатысты мүдделер қақтығысы бойынша шешімдерді қарау мен қабылдауда; құпиялылық-мүдделер қақтығысы және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесі туралы мәліметтерді ашқан сәттен бастап қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау; дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы – барлық қызметкерлер мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы хабарламағаны, мүдделер қақтығысына жол бергені үшін дербес жауап береді; мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген қызметкердің тікелей басшысы. уақтылы анықталмағаны және ашылғаны үшін, сондай-ақ мүдделер қақтығысын реттемегені үшін дербес жауапты болады.

5. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайлар

5.1. Мүдделер қақтығысын қамтитын жағдайларға немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мыналар жатады, бірақ олармен шектелмейді:

1) кәсіпорын қызметкері немесе оның жақын туысы немесе кәсіпорын атынан әрекет ететін тұлға немесе оның жақын туысы: жеке коммерциялық немесе кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, жобаларға өзге де мүдделілігі бар; кәсіпорынмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін әрекет етеді; кәсіпорынның өкілі бола отырып, кәсіпорын атынан мәмілеге кәсіпорын атынан кіреді өзіне, жақын туысына немесе ол бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа адамға қатысты; қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле немесе өзге де қызмет бөлігінде кәсіпорынмен бәсекелеседі; кәсіпорынмен жасалатын мәміленің тарабы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады; қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру бөлігінде кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры, қызметкері болып табылады, үшінші тараппен немесе өзге де қызметпен жасалатын мәмілелер; егер мұндай біріктіруге мақұлдау (келісім) алынбаса және/немесе қызметкердің кәсіпорында өзінің кәсіби міндеттерін орындау шеңберінде кәсіпорынның немесе қызметкердің шешім қабылдауына ықпал ету мүмкіндігі болса, еңбек шарты бойынша жұмысты бірнеше ұйымда біріктіреді; сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатында сипатталған сыйлықтарды қабылдау жағдайларын қоспағанда, кәсіпорында өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны үшін үшінші тұлғалардан сыйлықтар, ақша, өзге де нысандардағы өзге де игіліктер түріндегі сыйақылар немесе қызметтер алады; жұмыс бойынша бағыныстағы адамдардан өзге нысандардағы ақша, өзге де игіліктер түріндегі сыйақылар немесе қызметтер алады кәсіпорында өзінің

кәсіби міндеттерін орындау; жеткізушілерден/әлеуетті жеткізушілерден кәсіпорынның басқа қызметкерлеріне және олардың жақын туыстарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алады; шығу тәртібі туралы Нұсқаулықта көзделген жағдайларда кәсіпорын мүлкін пайдалану немесе сатып алу мүмкіндігі жағдайларын қоспағанда, кәсіпорын мүлкін жеке мақсатта пайдаланады немесе сатып алады кәсіпорындағы мүлік;

2) кәсіпорын қызметкері немесе кәсіпорын атынан әрекет ететін тұлға: өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы кәсіпорын мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты, сондай-ақ кәсіпорында байланысты құпия ақпаратты жеке пайда алу үшін кез келген пайдалануды ашады; талқылауға немесе қабылдауға қатысады оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша шешімдер;

5.1.2. Кәсіпорын, егер олардың кез келгені лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ете алатын және (немесе) қызмет бабында жоғарылауға және (немесе) Кәсіпорындағы материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ете алатын жағдайда, басқа қызметкерге жақын туысы тиесілі кандидатты жұмысқа, оның ішінде қоса атқару бойынша жұмысқа қабылдайды; жұмыскерлер лауазымдық міндеттерін атқаруға және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне бірлесіп жұмыс істейді. жақын туыстары, жұбайлары мен жекжаттары жақын туыстарына, жұбайлары мен жекжаттарына тікелей бағынады.

5.1.3. Мүдделер қақтығысы болып табылмайтын жағдайлар: кәсіпорын мен оның қызметкері арасында кәсіпорынның мүддесі үшін қызметкердің лауазымдық нұсқаулығына кірмейтін қызмет бойынша кәсіпорынға қызмет көрсету шеңберінде мәміле жасасу; кәсіпорын қызметкерінің (қызметкерлерінің) кәсіби қоғамдастықтарға, одақтарға (қоғамдық бірлестіктерге) осындай ұйымның басқару органдарына кірместен қатысуы (мекеме, мүшелік).

5.1.4. 5.1-тармақшада көрсетілген жағдайлар. Бұл саясат толық емес. Кәсіпорын қызметкерлері барлық жағдайда заңнама талаптарын, кәсіпорын Жарғысын, осы Саясатты және кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарын басшылыққа алуы керек.

5.2. Кәсіпорын атынан жұмыс істейтін қызметкерлер мен тұлғалардың міндеттері.

Кәсіпорын қызметкерлері, сондай-ақ кәсіпорын атынан сөйлейтін тұлғалар: мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан аулақ болуға; өзінің лауазымдық міндеттерін орындауға, белгіленген ережелер мен рәсімдерді сақтай отырып, қызметті адал, бейтарап жүзеге асыруға; туындаған(нақты) немесе ықтимал мүдделер қақтығысын ашуға, толық және шынайы ақпарат беруге; мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесуге міндетті туындаған мүдделер қақтығысы.

5.1. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

5.1.1. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі түрлері(негіздері) мен мерзімдері белгіленеді:

1) Жоғары тұрған лауазымға ауыстыру кезінде, функционалдық міндеттері мен өкілеттіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ішкі тәртіп қағидаларына сәйкес қызметкерге ұсыным бере отырып, бір мезгілде ашу;

2) Жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарламаны толтыру жолымен мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін жағдай туындаған кезде мәліметтерді біржолғы ашу – дереу;

3) осы саясатты бекітуге байланысты мәліметтерді біржолғы ашу-осы Саясат бекітілген күннен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде (жіберуші Тараптың қызметкерлерінен және жас мамандардан басқа);

5.1.2. Туындайтын (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауға, мәліметтерді комиссияға жеткізуге, мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі материалдарды алуға және сақтауды қамтамасыз етуге жауапты тұлға кәсіпорынның кадр қызметінің маманы болып табылады.

5.2. Мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі

5.2.1. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі комиссия құрылады. Комиссияның құрылу тәртібі, құрамы, құқықтары мен міндеттері, жұмыс регламенті ол туралы ережеге сәйкес айқындалады.

5.2.2. Кәсіпорын саясатта көзделген қағидаттарға қатаң сәйкестікте мүдделер қақтығысын реттеу міндеттемесін өзіне алады. Мүдделер қақтығысын шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең "жұмсақ" реттеу шарасын таңдау керек. Неғұрлым қатаң шаралар нақты қажеттіліктен туындаған жағдайда немесе "жұмсақ" шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолданылуы керек.

5.2.3. Өзінің дамуының қандай да бір кезеңінде кәсіпорын басшысының мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін жанжал туралы мәліметтер жанжалды реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін жоғары тұрған органға беріледі.

5.2.4. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайды қарау нәтижесінде қызметкер ұсынған жағдай туралы қорытынды жасауға болады:

1) мүдделер қақтығысы болып табылмайды және нәтижесінде реттеудің арнайы тәсілдерін қажет етпейді;

2) мүдделер қақтығысы, осыған байланысты кәсіпорын оны шешудің әртүрлі тәсілдерін қолдана алады, оның ішінде: қызметкердің немесе кәсіпорын атынан әрекет ететін адамның оның жеке мүдделерін немесе жақын туыстарының мүдделерін қозғауы мүмкін нақты ақпаратқа және/немесе қызметке қол жеткізуін шектеу; қызметкерден бас тарту (бас тарту) (тұрақты немесе уақытша) мүдделер қақтығысының ықпалында болуы мүмкін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан мүдделер; қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту; кәсіпорын атынан әрекет ететін адамның өкілеттіктерін қайта қарау және өзгерту; қызметкерді өзіндегі емес функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру/ауыстыру/қабылдау мүдделер қақтығысының ықпалымен жүргізу;

қызметкердің қызметкермен немесе кәсіпорын атынан әрекет ететін адаммен өзінің құқықтық қатынастарын қабылдауы;

5.2.5. Осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысын шешу жолдары толық емес. Мүдделер қақтығысын болжайтын әрбір нақты жағдайда мүдделер тепе-теңдігі мен объективтілік қағидаттарына сүйене отырып, оны шешудің басқа тәсілдерін табуға болады.

5.2.6. Егер мүдделер қақтығысын, оның себептерін қарау нәтижесінде кәсіпорын қызметкерлерінің қызметінің белгілі бір мәселесін/аспектісін реттеудің жеткіліксіздігі және/немесе болмауы жағдайы анықталса және/немесе жанжалды жағдайлардың туындауына ықпал ететін мән-жайлар анықталса, кәсіпорын басшысы қызметті жақсарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлауды және іске асыруды қамтамасыз етеді.

6. Қорытынды ережелер

Саясатта көрсетілмеген барлық мәселелер бойынша кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.

Саясат талаптарының орындалуына кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз құзыреті шегінде жауапты болады.