

Директордың бұйрығымен
2023 жылғы "27»
маусымдағы
№66
Бекітілген

Ақмола облысы білім басқармасының жанындағы «Көкшетау қаласы, Ақан сері атындағы жоғары мәдениет колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнында

мұдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Ақмола облысы білім басқармасының жанындағы «Көкшетау қаласы, Ақан сері атындағы жоғары мәдениет колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнындағы қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мұдделер қақтығысын реттеу жөніндегі осы Саясат (бұдан әрі-саясат) Ақмола облысы білім басқармасының жанындағы «Көкшетау қаласы, Ақан сері атындағы жоғары мәдениет колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнының (бұдан әрі – ұйым) жарғысына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Ұйым қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындаудың қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның және ұйымның жеке мұдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылады.

3. Мұдделер қақтығысы ұйымның қызметкери мен лауазымды адамының жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

4. Осы саясаттың мақсаты ұйымда накты және ықтимал мұдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады, оларды сақтау қызметкерлердің жеке мұдделері мен байланыстарының әсерінен ұйымда шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік береді.

5. Ұйым жұмысшылар мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал, адал және ашық түрде орындауға мүмкіндік беретін жағдайды қолдауға ииетті.

6. Ұйымның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдары мұдделер қақтығысы туындауы мүмкін: жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстасуы керек, не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты.

2-тарау. Мұдделер қақтығысын басқару принциптері

7. Ұйым әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындағанда отырып, ұйымның мұдделерін өзінің жеке мұдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Сонымен бірге, ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер олардың ұйымдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында занды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Ұйым мұдделерінің терең-тендігін және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мұдделерін барынша сақтау жоғарыда аталған адамдар мен Ұйым арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мұдделері ұйымның мұдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда ұйымның қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Ұйым және оның қызметкерлері мен шенеуніктері олардың мұдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мұдделі.

Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

лауазымдық міндеттеріне байланысты туындастырылған мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде ұйымның мұдделерін ғана басшылыққа алуға міндетті;

өздерінің жеке мұдделерінің ұйым мұдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мұдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мұдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауап береді;

олардың жеке мұдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне қарпілдік береді;

олардың жеке мұдделері ұйымның мұдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан немесе жағдайлардан аулақ болыңыз.

кез келген іскерлік мәмілелер, әзірленетін және іске асырылатын жобалар бойынша Бәсекелестікті қоса алғанда, шектеусіз ұйыммен бәсекелеспейді;

ұйымның активтерін, сондай-ақ ұйымдағы өзінің жағдайын және/немесе ұйымдағы лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты туындастырылған мүмкіндіктерді өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мұдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбайды;

ұйымдағы лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты өздеріне белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбайды;

13. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін жеткілікті уақыттың болуын бағалауға міндетті. Өз міндеттерін толық орындау үшін уақыт мүмкін болмаған және жеткіліксіз болған жағдайда лауазымды адам өз өкілеттігін өз еркімен тастауға тиіс.

14. Ұйым толығымен болдырмау мүмкін встігі туралы есеп береді мүдделер қақтығысы. Сондықтан, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез-келген ықтимал дұрыс емес әрекеттерден қорғау үшін әр жанжал уақытының ашуды және шешуді талап етеді.

15. Ұйым келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы немесе тіпті мұндан қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;

жеке қарau, әрбіr мүдделер қақтығысын ұйымдастыру үшін тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысының әрбіr жағдайын реттеу;

мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялышы (қызметкердің, лауазымды адамның қалауды бойынша);

мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Ұйым мен қызметкердің, лауазымды адамның мүдделерінің теңгерімін сактау;

қызметкер уақытының ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді кудалаудан қорғау.

3-тaraу. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу

16. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын деру және ұйымға толық көлемде ашуға (декларациялауға) міндетті.

17. Ұйым өз қызметкерлері мен шенеуніктеріне мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

18. Ұйым ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

лауазымға тағайындау немесе кіру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

мұдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мұдделер қақтығысын тудыратын немесе тудырған жағдайлардың (жағдайлардың) туындауына қарай бір рет ашу.

19. Мұдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдары жазбаша түрде, барынша түсінікті нысандаған жүзеге асыруға тиіс

20. Ұйым кез-келген себептер бойынша мұдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін асыра пайдалану және алдау деп санайды.

4-тарау. Мұдделер қақтығысын реттеу

21. Ұйым қызметкерлер мен лауазымды адамдар жариялаған кез-келген мұдделер қақтығысын тенгерімді түрде шешуге тырысады, ол Ұйымның және оның қызметкерлерінің, лауазымды тұлғаларының мұдделерін ескеруі керек.

22. Мұдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысының болуы туралы ақпаратты тікелей басшы ұйым үшін туындастын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы нысанын таңдау мақсатында мүқият тексеруі керек.

23. Қызметкерде нақты немесе ықтимал мұдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мұдделер қақтығысын реттеудің келесі шараларын қабылдайды:

қызметкерге қызметкердің жеке мұдделеріне қатысты болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;

қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе мұдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);

қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларының шеңберін қайта қарастыру және өзгерту;

қызметкерді мұдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді ұйымнан шығару;

қызметкердің ұйымның мұдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мұддесінен бас тартуы.

24. Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мұдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мұдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

лауазымды тұлғаның лауазымды тұлғаның жеке мұдделеріне қатысы болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;

лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе мұдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);

ұйымның мұдделерімен жанжал туғызатын лауазымды адамның өзінің жеке мұддесінен бас тартуы.

25. Мұдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мұдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында ұйым мен қызметкердің, мұдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан лауазымды адамның уағдаластығы бойынша қақтығысты реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

26. Қызметкер мен лауазымды адам мұдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде ұйымның шығындарын немесе залалын азайтуды, егер соңғысы орын алса, азайтуға міндettі.

5-тарау. Жауапкершілік

27. Осы саясатты сақтау ұйымның кез келген қызметкери мен лауазымды тұлғасының міндettі міндettі болып табылады.

28. Осы саясатты орындау тәртіптік теріс қылыш ретінде қарастырылуы мүмкін және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

6-тарау. Қорытынды ережелер

29. Ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы саясаттың талаптарын өз қызметкерлеріне жеткізеді.

30. Ұйымның барлық қызметкерлері осы Саясатпен қол қою арқылы танысуы керек.

31. Ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының бұзушылықтар себебі болып табылатын немесе осы саясатты бұзуға себеп болуы мүмкін әрекеттері үшін ешқандай жауапкершілік көтермейді.

32. Ұйым осы саясаттың бұзды немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп санауға негіз бар ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдары бұл туралы осы саясатты бұзған немесе бұзудың ықтимал мүмкіндігі бар адамдардың тікелей басшыларына дереу хабарлайды деп күтеді.

33. Ұйым осы саясаттың талаптарын сақтауға немесе осы Саясаттың ықтимал немесе орын алған бұзушылықтары туралы ұйымға хабарлауға байланысты ұйымның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің жауапкершілікке тартылмайтынына және өзге де қолайсыз салдарларға тап болмайтынына кепілдік береді.

34. Осы Саясат басшының бұйрығы негізінде бекітіледі, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.