



**Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі
Мәдениет комитетінің «Әбілхан Қастеев атындағы Қазақстан
Республикасының Мемлекеттік өнер музейі» РМҚК
МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН АНЫҚТАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУДІҢ
ІШКІ САЯСАТЫ**

Алматы, 2023

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1.1 Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет комитетінің «Әбілхан Қастеев атындағы Мемлекеттік өнер музейі» РМҚК мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі-Саясат) – Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет комитетінің «Әбілхан Қастеев атындағы Мемлекеттік өнер музейі» РМҚК (бұдан әрі-Кәсіпорын) ішкі құжаты Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» заңдарына сәйкес әзірленді. «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, кәсіпорын Жарғысымен және кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарымен келісіледі.

1.2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі құқық бұзушылықтар кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың қызметтік, функционалдық міндеттерін орындауына бейтараптық, адалдық және кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде әсер етпеуі керек.

1.3. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.

1.4. Мүдделер қақтығысы деп қызметкерлердің жеке мүдделері олардың өздерінің еңбек міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін және (немесе) кәсіпорынның осындай жеке мүдделері мен заңды мүдделері арасында қайшылықтың туындауына әкеп соғуы немесе әкеп соғуы мүмкін қызметкерлердің жеке мүдделері арасындағы қайшылық түсініледі. кәсіпорынның заңды мүдделеріне және (немесе) іскерлік беделіне зиян келтіру.

1.5. Жеке қызығушылық дегеніміз – бұл кәсіпорынның құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін материалдық немесе басқа қызығушылық.

1.6. Осы Саясат кәсіпорынның барлық қызметкерлері атқаратын лауазымына және атқаратын функцияларына қарамастан танысу және оны мүлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.

1.7. Осы Саясат кәсіпорынның веб-сайтында орналастырылуға тиіс.

1.8. Осы Саясатта қолданылатын терминдер мен анықтамалар

1) жақын туыстары – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағайындары мен апа-сіңділері, атасы, әжесі, немерелері;

2) жекжаттар – жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары;

3) лауазымды тұлға-Басқарма төрағасының орынбасарлары, Бас бухгалтер, кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары;

4) Басқарма төрағасы – кәсіпорынның басқарма төрағасы;

5) кәсіпорын қызметкері-қызметкер-кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға;

6) кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелері-кәсіпорынның Департаменттері және олардың бөлімдері, кәсіпорынның әкімшілік бөлімі және қаржы-экономикалық бөлімі;

7) Комплаенс-офицер – Комплаенс – кәсіпорын офицері;

8) 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;

9) жеке мүдделер — жеке мүліктік пайда немесе кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес кәсіпорыннан жеке пайда алуға мүдделілік.

2. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

2.1. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын 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 – әрбір қызметкердің борышы жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті;

3) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс.

4) құпиялылық қағидаты – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу үдерісінен бастап қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау;

3. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

3.1. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

1) қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымды 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, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары жобада немесе кәсіпорынмен байланысты мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

5) 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;

6) лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

3.2. 3.1-тармақта көрсетілген мүдделер қақтығысы жағдайлары. Бұл Саясат толық емес. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы тармақта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы керек.

3.4. Осы Саясат.

4. Мүдделер қақтығысын анықтау тәртібі

4.1. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын анықтаудың келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді алғашқы анықтау;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтау;

3) тармақта аталған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы анықтау

4.2 Жеке қызығушылықтың болуы мүдделер қақтығысына әкелуі немесе әкелуі мүмкін осы Саясат.

5. Мүдделер қақтығысын реттеу

5.1. Мүдделер қақтығысын реттеу мақсатында кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде-тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болу;

2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құқыққа қайшы' жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын алдын алу-профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен қызметкердің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге міндетті;

5) Осы саясаттың ережелерін лауазымды адамдар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

6. Қызметкерлердің міндеттері

6.1. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан (мүмкіндігінше) аулақ болу;

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

5) кәсіпорынның мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысқанын және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

6) туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесу;

7) Осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға міндетті.

6.2. Шенеуніктер кәсіпорынмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін сөйлей алмайды.