«ҒҰМАРБЕК ДӘУКЕЕВ АТЫНДАҒЫ АЛМАТЫ ЭНЕРГЕТИКА
ЖӘНЕ БАЙЛАНЫС УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ

Бекітемін
«Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика және байланыс университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының ректоры
_____Ғ. Нығыметов
«___» _____ 2025 ж.

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН РЕТТЕУ САЯСАТЫ

2-БАСЫЛЫМ
Қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізілді

Алматы, 2025 ж.

Мазмұны

Келісу парағы:..... 3
1. Мақсаты және қолдану саласы 4
2. Жалпы ережелер..... 4
3. Мүдделер қақтығыстарын реттеу және басқарудың негізгі қағидаттары..... 5
4. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын ашу және реттеу бойынша міндеттері 7
5. Мүдделер қақтығысының алдын алу және оны ашу 8
6. Мүдделер қақтығысын реттеу 9
7. Жауапкершілік..... 10
8. Қорытынды ережелер 10

Келісу парағы:

Бас операциялық директор
_____ _____
«___»_____ 2025 ж.

Бас заң кеңесшісі
_____ _____
«___»_____ 2025 ж.

Комплаенс-қызметінің бас маманы
_____ _____
«___» _____ 2025 ж.

Кеңсе және мұрағаттың жетекші маманы
_____ _____
«___»_____ 2025 ж.

Әзірлеген:

Қызметкерлерді басқару департаменті директорының орынбасары
_____ _____
«___» _____ 2025 ж.

1. Мақсаты және қолдану саласы

1.1. Мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (бұдан әрі – «Саясат») Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңына, сондай-ақ «Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика және байланыс университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – «Университет») Жарғысына сәйкес әзірленді.
1.2. Осы Саясат Университет қызметіндегі мүдделер қақтығысын анықтау, ашып көрсету және реттеу қағидаттарын белгілейді және тәртібін айқындайды, сондай-ақ Университет қызметкерлерінің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысының алдын алу шаралары мен рәсімдерін қарастырады.
1.3. Саясаттың мақсаты – шешім қабылдау кезінде айқындықты, адалдықты және бейтараптықты қамтамасыз ету, сондай-ақ Университеттің қызметкерлері мен білім алушыларының әрекеттерінің объективтілігі мен дербестігіне әсер етуі мүмкін жағдайлардың алдын алу.
1.4. Осы Саясат мүдделер қақтығысына жол бермеу мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.
1.5. Осы Саясатпен Университеттің барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері танысуға міндетті және оны сақтауға тиіс.

2. Жалпы ережелер

2.1. Университет қызметкерлерінің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының негізгі шарттарының бірі – лауазымды тұлғаның/қызметкердің жеке мүдделері мен Университет мүдделерінің арасында қайшылықтардың болмауы, ондай қайшылықтар болған жағдайда – оларды уақтылы ашып көрсету және реттеу.
2.2. Мүдделер қақтығысы – Университетте әкімшілік және өзге де лауазымды атқаратын тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық. Бұл ретте аталған тұлғалардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.
2.3. «Университеттің лауазымды тұлғасының/қызметкерінің жеке мүдделері» ұғымы – лауазымдық міндеттерін орындау барысында өзі немесе делдалдар арқылы мүліктік (немесе мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды (заңсыз табыс ретінде ақша, құнды заттар, өзге де мүлік немесе мүліктік сипаттағы қызметтер, басқа да мүліктік құқықтар мен жеңілдіктер) өзі немесе үшінші тұлғалар пайдасына алу немесе иелену мүмкіндігін білдіреді.
2.4. Мүдделер қақтығысы лауазымды тұлғаның/қызметкердің жеке, кәсіби немесе қаржылық мүдделері олардың Университеттегі кәсіби қызметі аясында объективті әрі бейтарап шешім қабылдау қабілетіне әсер етуі немесе әсер ететіндей көрінуі мүмкін жағдайларда туындайды.
2.5. Мүдделер қақтығысы мысалдары келесі жағдайларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

2.5.1. Университеттің лауазымды тұлғасының/қызметкерінің туысы немесе отбасы мүшесі Университеттің құрылымдық бөлімшелеріне аталған лауазымды

тұлғаның/қызметкердің араласуы арқылы конкурстық іріктеудің тиісті рәсімдерінен өтпей жұмысқа қабылдануы;

2.5.2. Университеттің лауазымды тұлғасының/қызметкерінің отбасы мүшесі немесе туысы Университетте білім алып жүріп, осы лауазымды тұлғамен/қызметкермен туыстық байланысына байланысты аралық/қорытынды аттестаттау кезінде білімді бағалау барысында артықшылықтарға ие болуы;

2.5.3. Университеттің жеткізушісіне жұмыс істейтін Университеттің лауазымды тұлғасының/қызметкерінің туысы немесе отбасы мүшесі осы лауазымды тұлғамен/қызметкермен байланысына байланысты материалдық артықшылықтарға ие болуы;

2.5.4. Университета лауазымды тұлға/қызметкер өзінің туыстық немесе жеке байланыстарына байланысты Университеттің жеткізушілерімен/мердігерлерімен шарт/келісімшарт жасасуға дауыс беру немесе сатып алу процесіне ықпал етуі;

2.5.5. лауазымды тұлғаның/қызметкердің өз еңбегін бағалау, сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты басқа да мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысуы;

2.5.6. лауазымды тұлғаның/қызметкердің жеке пайда табу мақсатында өзінің лауазымдық өкілеттіктерін пайдалануға мүмкіндік беретін басқарушылық және бақылау функцияларын қатар атқаруы;

2.5.7. лауазымды тұлғаның/қызметкердің немесе олардың туыстарының, отбасы мүшелерінің Университетпен байланысты кез келген мәмілелерге, жобаларға қатысты тікелей немесе жанама коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі болуы немесе болуы мүмкіндігі.

2.6. Мүдделер қақтығысы Университеттің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің әділ әрі адал шешімдер қабылдау қабілетіне кері әсер етіп, Университет ресурстарын дұрыс пайдаланбауға және қызметтік өкілеттіктерді асыра пайдалануға алып келуі мүмкін.

2.7. Осы Саясаттың күші атқаратын лауазымы мен қызметтік функцияларына қарамастан Университетпен еңбек қатынастарында тұрған барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге, сондай-ақ Университетпен азаматтық-құқықтық шарттар негізінде ынтымақтастықтағы жеке тұлғаларға қолданылады.

3. Мүдделер қақтығыстарын реттеу және басқарудың негізгі қағидаттары

3.1. Университет мүдделер қақтығыстарын реттеу барысында келесі қағидаттарды басшылыққа алады:

1) заңдылық қағидаты – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университеттің ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Университет мүдделерін қорғау қағидаты. Университет мүдделерін қорғау – әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің міндеті болып табылады, олар шешім қабылдау барысында жеке көзқарасқа емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университеттің ішкі құжаттарына сүйенуі тиіс;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделерді ашық жариялау және лауазымдық міндеттерді белгіленген рәсімдер аясында орындау – ашықтық пен есептіліктің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе оны уақтылы реттеуге ықпал етед;
4) объективтілік және жеке тәртіппен қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы жеке тәртіппен, Университет үшін ықтимал қауіп-қатерлерді бағалау арқылы қарастырылып, уақтылы реттелуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде жеке немесе өзге де мүдделер мен әртүрлі факторлардың ықпалын барынша азайтуға ұмтылуы тиіс;
5) құпиялық қағидаты – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен бастап, оны әрі қарай реттеу, жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялықтың қатаң сақталуы;
6) қатыстылық қағидаты – Университеттің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама талаптары туралы хабардар болуы және сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, анықтау және мүдделер қақтығыстарын реттеу саласындағы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыру мен іске асыруға белсенді қатысуы;
7) төзімсіздік пен ішкі мәдениет қағидаты – Университет өз жұмыс ортасында мүдделер қақтығысына жол бермеуге бағытталған жоғары деңгейдегі төзімсіздік пен мәдениетті қалыптастырады. Университет өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан ықтимал мүдделер қақтығыстарын ашық жариялауды құптайды және осы Саясат ережелерін түсінуге бағытталған ашық коммуникация мәдениетін дамытады;
8) жеке үлгі қағидаты – Университет басшылығы мен лауазымды тұлғалар адалдық пен этикалық мінез-құлықтың үлгісі бола отырып, кәсіби біліктілігін көрсетеді және осы Саясат талаптарын мүлтіксіз орындайды;
9) жеке жауапкершілік және жазаның қолданылмай қалмайтындығы қағидаты – барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдде мен Университет мүддесі арасындағы тепе-теңдікті сақтау үшін жауапты, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін жариялауға және айқындауға міндетті.

3.2. Әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өз лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жеке мүдделерінен Университеттің мүдделерін жоғары қоюы тиіс.
3.3. Сонымен қатар Университет егер Университеттегі лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және олардың негізгі жұмыс уақытынан тыс заңды ғылыми-білім беру, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын мойындайды.

3.4. Университет мүдделері мен лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке мүдделерінің арасындағы теңгерімді барынша сақтау аталған тұлғалар мен Университет арасындағы тұрақты қатынастардың басты шарттарының бірі болып табылады.
3.5. Университеттің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің жеке мүдделері мен Университет мүдделерінің арасында нақты немесе ықтимал қайшылық болған жағдайда Университеттің қызметі барысында шешім қабылдау, қандай да бір үдеріс немесе мәміле жасауға тікелей немесе жанама түрде қатысуға, не әсер етуге құқылы емес.
3.6. Университет пен оның қызметкерлері/лауазымды тұлғалары мүдделер арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

4. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын ашу және реттеу бойынша міндеттері

4.1 Университеттің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

4.1.1. лауазымдық міндеттеріне байланысты мәселелер бойынша шешімдер қабылдауда тек Университеттің мүдделерін басшылыққа алып, өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескермеуге;

4.1.2. мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан аулақ болуға;

4.1.3. өзінің жеке мүдделері мен Университет мүдделері арасындағы қақтығысты уақтылы анықтау және нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысу үшін жеке жауапкершілікке ие болуға;

4.1.4. жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа да қарым-қатынастары, жеке ұнату немесе ұнатпау сезімдері лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктерін орындауға әсер етпеуін қамтамасыз етуге;

4.1.5. Университеттің активтерін, сондай-ақ өзінің лауазымдық мәртебесін және/немесе лауазымдық міндеттерді орындауға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерді өзінің жеке, соның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру мақсатында пайдаланбауға;

4.1.6. ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысы туындағаны туралы тікелей басшысына, кадр қызметіне немесе комплаенс-қызметіне дереу хабарлауға;

4.1.7. мүдделер қақтығысын реттеу процесіне қажетті ақпаратты ұсына отырып жәрдем көрсетуге;

4.1.8. мүдделер қақтығысы бар немесе туындауы мүмкін жағдайларда шешім қабылдауға қатысудан бас тартуға;

4.1.9. қызметтік этиканы сақтауға міндетті.

4.2. Университет қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларына:

4.2.1. мүдделер қақтығысы болған жағдайда лауазымдық міндеттерін орындауға;

4.2.2. әрекет ету (әрекетсіздік) үшін жеке немесе делдал арқылы заңсыз материалдық сыйақы, сыйлықтар, жеңілдіктер немесе қызметтер алып, оларды ұсынған тұлғалардың пайдасына әрекет етуге;

4.2.3. өзінің қызметтік жағдайын пайдалану арқылы пара берген тұлғаға ерекше қарым-қатынасы үшін сыйақы алуға, мүліктік сипаттағы қызметтерді пайдалануға;

4.2.4. қызметтік емес мақсатта жұмыс қызметінің материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, Университеттің өзге де мүлкін және жұмысқа байланысты ақпаратты пайдалануға тиым салынады.

5. Мүдделер қақтығысының алдын алу және оны ашу

5.1. Университет мүдделер қақтығысы туралы әлеуетті және нақты мәліметтерді ашуға (декларациялауға) арналған келесі жүйені белгілейді:

5.1.1. жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

5.1.2. жаңа лауазымға тағайындалу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

5.1.3. жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудырған жағдайлар болған кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

5.1.4. Университетте қабылданған ғылыми-білім беру, материалдық-қаржылық қызмет салаларындағы этикалық нормалардың сақталуы бойынша жыл сайын аттестаттау барысында мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.

5.2. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер жазбаша түрде ұсынылады.

5.3. Университет кез келген себеппен мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруды және/немесе әдейі уақтылы ашпауын немесе толық ашпауын сенімді теріс пайдалану және алдау деп есептейді.

5.4. Университетте мүдделер қақтығысының алдын алу және оны шешу мәселелерінде маңызды институционалдық құрылымдар болып кадр қызметі мен комплаенс-қызметі табылады.

5.5. Мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Қызметкерлерді басқару департаменті (бұдан әрі – «ҚБД»):

1) жұмысқа қабылдау, лауазымдық өсім немесе лауазымдық міндеттердің өзгеруі кезінде – тікелей басшысына немесе сол салаларға қатысты функцияларды орындайтын тұлғаға тікелей туыстық қатынасы бар қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) жұмысқа жаңадан қабылданған қызметкерлерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

3) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмысын жүргізуге;

4) қызметтік пайдалану үшін шектеулі ақпарат пен құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге;

5) қызметкерлер қызметін бағалау, конкурстық іріктеу, кадрлық резервті ілгерілету, тәртіптік жауапкершілікке тарту және жұмыстан шығару рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етуге;

6) мүдделер қақтығысына қатысты мәселелер бойынша қызметкерлерге кеңес беріп көмектесуге;

7)Университет басшылығын қызметтік этика нормаларын бұзу жағдайлары, соның ішінде расталған мүдделер қақтығысы фактілері туралы хабардар етуге міндетті.

5.6. Мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Комплаенс-қызметі:

1) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің заңсыз, адал емес немесе құзыретсіз әрекеттерін, соның ішінде лауазымдық өкілеттіктерін заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша кіріс алуды анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге;
2) мүдделер қақтығысы фактілері бойынша келіп түскен жолдауларды қарауға;
3) құрылымдық бөлімше басшылары тарапынан қызметтік этика нормаларын бұзу фактілері, соның ішінде расталған мүдделер қақтығысы фактілері бойынша тиісті шаралар қабылданбаған жағдайлар туралы Университет басшылығына хабарлауға;
4) мүдделер қақтығысына жол берілген жағдайларда олардың туындауына ықпал еткен себептер мен шарттарға талдау жүргізуге және оларды жою бойынша ұсыныстарды Университет басшылығына енгізуге міндетті.

5.7. Осы талаптар мен міндеттемелердің мүлтіксіз орындалуы – мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу мәселелеріндегі маңызды профилактикалық құрал.

6. Мүдделер қақтығысын реттеу

6.1. Мүдделер қақтығысын анықтау, оның алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру мақсатында Университет оларды уақтылы және толық анықтауға, сондай-ақ мүдделер қақтығысын реттеу бойынша Университеттің барлық құрылымдық бөлімшелерінің әрекеттерін нақты үйлестіруге арналған тетіктерді құруға ұмтылады.

6.2. Университетте туындайтын мүдделер қақтығыстарын реттеу мақсатында лауазымды тұлғалар:

1) уындаған мүдделер қақтығыстарын анықтауға және олардың себептерін айқындауға;
2) Университет қызметкерлері мен құрылымдық бөлімшелерінің өкілеттіктері мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;
3) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қараудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

6.3. Қызметкер мүдделер қақтығысын реттеу мақсатында оның бар екендігі немесе туындауы туралы тікелей басшысын дереу хабардар етуге міндетті.

6.4. Мүдделер қақтығысының нақты немесе әлеуетті бар екендігі жөніндегі ақпарат Университет үшін туындайтын тәуекелдердің маңыздылығын бағалау және бұл қақтығысты шешудің ең қолайлы тәсілін таңдау мақсатында тікелей басшы тарапынан мұқият тексерілуі тиіс.

6.5. Түскен ақпаратты тексеру нәтижелері бойынша туындаған (немесе туындауы мүмкін) жағдайдың мүдделер қақтығысы болып табылатыны не табылмайтыны айқындалуы қажет.

6.6. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылуы мүмкін шаралар:

6.6.1. қызметкердің жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Университеттің нақты ақпаратына қолжетімділігін шектеу;

6.6.2. қызметкердің ерікті түрде бас тартуы немесе оны мүдделер қақтығысының ықпалына ұшырауы мүмкін мәселелерді талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан уақытша немесе тұрақты түрде шеттету;

6.6.3. қызметкердің лауазымдық және функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

6.6.4. қызметкердің келісімімен оны мүдделер қақтығысына қатысы жоқ еңбек функцияларын көздейтін басқа лауазымға ауыстыру;

6.6.5. қызметкердің Университет мүдделерімен қайшылыққа әкелетін жеке мүддесінен бас тартуы;

6.6.6. қызметкердің өз бастамасы бойынша өкілеттігін тоқтату немесе еңбек шартын бұзу.

6.7. Мүдделер қақтығысын реттеуге арналған шараларды айқындай отырып, Университет олардың Университет мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін салдардың дәрежесіне сай болуын қамтамасыз етеді.

6.8. Осы Саясаттың 6.6-тармағында келтірілген шаралар тізбесі түпкілікті болып табылмайды. Әр нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне және мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына қабылданған шаралардың сәйкестік деңгейіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

7. Жауапкершілік

7.1. Осы Саясаттың талаптарын сақтау – Университеттің әрбір қызметкері мен лауазымды тұлғасының бұлжытпай орындайтын міндеті.

7.2. Осы Саясаттың талаптарын сақтамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылып, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, сондай-ақ Университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз бола алады.

8. Қорытынды ережелер

8.1. Университеттің құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Саясаттың талаптарын өздерінің бағынушы қызметкерлеріне жеткізуге міндетті.

8.2. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Университеттің атқарушы органы шешімі бойынша енгізіледі.

8.3. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасының немесе Университет Жарғысының өзгеруіне байланысты осы Саясаттың кейбір нормалары онымен қайшылыққа түссе, онда тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасы немесе Университет Жарғысының нормаларына сүйену қажет.