НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕНОЕ ОБЩЕСТВО
«АЛМАТИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭНЕРГЕТИКИ И СВЯЗИ
ИМЕНИ ГУМАРБЕКА ДАУКЕЕВА»

Утверждаю
Ректор некоммерческого
акционерного общества
«Алматинский университет
энергетики и связи имени
Гумарбека Даукеева»

_____ Г. Ныгыметов
«13» 03 2025 г.

ПОЛИТИКА
РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

ИЗДАНИЕ 2
Введено в действие с даты подписания

Алматы, 2025 г.

Содержание

Лист согласования: 3
1. Назначение и область применения 4
2. Общее положения 4
3. Основные принципы разрешения и управления конфликтами интересов 5
4. Обязанности должностных лиц и работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов 7
5. Профилактика и раскрытие конфликта интересов 8
6. Урегулирование конфликтов интересов 9
7. Ответственность 10
8. Заключительные положения 11

Лист согласования:

Главный операционный директор
Гумарбек Д.Ж.
«12» 05 2025 г.

Главный юридический советник
Тлебекова Л.К.
«13» 05 2025 г.

Главный специалист комплаенс-службы
Фенов А
«13» 05 2025 г.

Ведущий специалист канцелярий и архива
Абдибекова Жанна
«13» 05 2025 г.

Разработано:

Заместитель директора департамента по управлению персоналом
Шамсиева З.Ю.
«13» 05 2025 г.

1. Назначение и область применения

1.1. Политика разрешения конфликта интересов (далее – «Политика») разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании», Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», а также в соответствии с Уставом Некоммерческого акционерного общества «Алматинский университет энергетики и связи имени Гумарбека Даукеева» (далее – «Университет»).

1.2. Настоящая Политика устанавливает принципы и определяет порядок выявления, раскрытия и урегулирования конфликта интересов в деятельности Университета, а также меры и процедуры по их профилактике, возникающих в ходе исполнения трудовых обязанностей работниками Университета.

1.3. Цель Политики – обеспечение прозрачности, честности и беспристрастности в принятии решений, а также предотвращение ситуаций, которые могут повлиять на объективность и независимость действий сотрудников и студентов Университета.

1.4. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

1.5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного соблюдения всеми должностными лицами и работниками Университета.

2. Общее положения

2.1. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками Университета своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами должностного лица/работника и интересами Университета, при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

2.2. Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих административную и иную должность в Университете, и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.

2.3. Под «личными интересами должностного лица/работника Университета» следует понимать возможность при исполнении должностных обязанностей получать или извлекать лично, или через посредников имущественные (неимущественные) блага и преимущества (незаконные доходы в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав и привилегий) для себя либо третьих лиц.

2.4. Конфликт интересов возникает, когда личные, профессиональные или финансовые интересы должностного лица/работника, могут повлиять или создать видимость влияния на их способность принимать объективные и беспристрастные решения в рамках их профессиональной деятельности в Университете.

2.5. Примеры конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:

2.5.1. член семьи, родственник должностного лица/работника Университета принимается на работу в структурные подразделения Университета без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;

2.5.2. член семьи, родственник должностного лица/работника Университета, обучающийся в Университете, получает преимущества при прохождении контроля знаний в период промежуточной/итоговой аттестации из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

2.5.3. член семьи, родственник должностного лица/работника Университета, работающий на поставщика Университета, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

2.5.4. должностным лицом/работником Университета оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Университета из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

2.5.5. должностное лицо/работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении себя;

2.5.6. должностное лицо/работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

2.5.7. должностное лицо/работник или их родственники, члены семьи имеют или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Университетом.

2.6. Конфликты интересов могут повлиять на способность должностных лиц или работников Университета выносить справедливые, честные решения и привести к неправильному использованию ресурсов Университета, превышению должностных полномочий работников.

2.7. Действие настоящей Политики распространяется на всех лиц, являющихся должностными лицами/работниками Университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданского-правовых договоров.

3. Основные принципы разрешения и управления конфликтами интересов

3.1. Университет придерживается следующих принципов при разрешении конфликтов интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренними документами Университета;

2) принцип защиты интересов Университета. Защита интересов Университета – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать

решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Университета, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Университета и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников Университета о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие о формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Университет формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Университет приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера – руководство Университета и должностные лица своими действиями служат личным примеров добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания – все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Университета, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать и идентифицировать свои личные интересы при исполнении должностных обязанностей.

3.2. Каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Университета выше своих частных интересов.
3.3. В то же время Университет уважает права своих работников и должностных лиц, как частных лиц, и признает за ними права на занятие законной научно-образовательной, политической и иной деятельность в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Университете.
3.4. Максимальное соблюдение баланса интересов Университета и частных интересов должностных лиц и работников является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Университетом.
3.5. Должностные лица и работники Университета не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Университета в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Университета.
3.6. Университет и его работники/должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

4. Обязанности должностных лиц и работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Должностные лица и работники Университета обязаны:

4.1.1. при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключтельно интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3. нести личную ответственость за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Университета, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

4.1.4. гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и полномочий;

4.1.5. не использовать активы Университета, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающе в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

4.1.6. незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю, в кадровую службу или в комплаенс-службу о возможном или реальном конфликте интересов;

4.1.7. содействовать в процессе урегулирования конфликта интересов, предоставляя необходимую информацию;

4.1.8. воздерживаться от участия в принятии решений, где существует или может возникнуть конфликт интересов.;

4.1.9. соблюдать служебную этику.

4.2. Работникам и должностным лицам Университета запрещается:

4.2.1. осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;

4.2.2. получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействия) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия работника Университета;

4.2.3. незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего рабочего положения, а также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп;

4.2.4. использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Университета и рабочую информацию.

5. Профилактика и раскрытие конфликта интересов

5.1. Университет устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения научно-образовательной, материально-финансовой деятельности, принятых в Университете.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.3. Университет рассматривает скрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверением и обман.

5.4. Важными институциональными структурами в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов в Университете являются кадровая служба и комплаенс-служба.

5.5. Департамент по управлению персоналом (далее – «ДУП») в целях предотвращения конфликта интересов обязан:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

3) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

4) обеспечить сохранность служебной информации ограниченного распространения и конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников;

5) обеспечить соблюдение процедур проведения оценки деятельности работников, конкурсного отбора, продвижения кадрового резерва, привлечения работников к дисциплинарной ответственности, увольнения работников;

6) оказывать работникам консультативную помощь по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

7) информировать руководство Университета о случаях нарушения норм служебной этики, в том числе по подтвержденным фактам конфликта интересов.

5.6. Комплаенс-служба в целях предотвращения конфликта интересов обязана:

1) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

2) рассматривать обращения по фактам конфликта интересов;

3) информировать руководство Университета о случаях непринятия руководителями структурных подразделений соотвествующих мер по фактам нарушения норм служебной этики, в том числе по подтвержденным фактам конфликта интересов;

4) в случаях допущения конфликта интересов проводить анализ причин и условий, способствующих их допущению, и вносить руководству Университета рекомендации по их устранению.

5.7. Неукоснительное исполнение данных требований и обязательств является важным профилактическим инструментом в вопросах предотвращения и разрешение конфликта интересов.

6. Урегулирование конфликтов интересов

6.1. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов Университет стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех подразделений Университета по их урегулированию.

6.2. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Университете, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность работников и подразделений Университета;

3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

6.3. Работник обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересовв целях урегулирования ьакого конфликта.

6.4. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна быть тщательно проверена непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

6.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является ли не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

6.6. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов:

6.6.1. ограничение должностному лицу/работнику доступа к конкретной информации Университета, которая может иметь отношение к частным интересам работника;

6.6.2. добровольный отказ должностного лица/работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

6.6.3. пересмотр и изменение должностных и функциональных обязанностей должностного лица/работника;

6.6.4. перевод должностного лица/работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

6.6.5. отказ должностного лица/работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;

6.6.6. прекращение полномочий должностного лица или расторжение трудового договора с работником по его инициативе.

6.7. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Университет обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Университета.

6.8. Перечень мер, привекдленный в п.6.6. Политики, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

7. Ответственность

7.1. Соблюдение настоящей Политики является непременной обязанностью любого работника и должностного лица Университета.

7.2. Несоблюдение требований настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения к

дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Университета.

8. Заключительные положения

8.1. Руководители структурных подразделений Университета обязаны довести требования настоящей Политики до сведения своих подчинённых работников.

8.2. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению исполнительного органа Университета.

8.3. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Университета отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие, необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Университета.

«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
«13» 05 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
Жандарбек Ә.Т.
«13» 05 2025 ж.

Бас заң кеңесшісі
Дүйсенова Д.К.
«13» 05 2025 ж.

Комплаенс-қызметінің бас маманы
Ибраев А.
«13» 05 2025 ж.

Кеңсе және мұрағаттың жетекші маманы
Абдибекова Г.
«13» 05 2025 ж.

Әзірлеген:

Қызметкерлерді басқару департаменті директорының орынбасары
Шаншарова З.Ш.
«13» 05 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 жаупты, 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.