

Бекітілді»  
ШЖҚ МКК  
«№ 2 Жаңаөзен қалалық емханасы»  
С.Танаева  
2023 ж.



**«№ 2 Жаңаөзен қалалық емханасы» ШЖҚ МКК-ның мүдделер  
қақтығысының алдын  
алу және реттеу САЯСАТЫ**

2023 жылғы «17» сәуір

Жаңаөзен қаласы

**1. Жалпы ережелері**

1. Осы «№ 2 Жаңаөзен қалалық емханасы» ШЖҚ МКК лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі Саясат (бұдан әрі – тиісінше Саясат және Кәсіпорын) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарына, «Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын жарғысы» және басқа да ішкі құжаттар этика және комплаенс қызметі.
2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Кәсіпорынның беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптар тарапынан оның сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің жеке мүдделері бейтараптық, адалдық және Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде олардың қызметтік, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуі тиіс.

**2. Қолдану аясы**

3. Осы Саясат Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және қатаң сақталуы үшін міндетті болып табылады.
4. Осы Саясат Кәсіпорынның корпоративтік веб-сайтында орналастырылады.

**3. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері**

5. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттарына негізделген (алдын алу және реттеу) мүдделер қақтығысын басқарады:

1) заңдылық принципі – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Кәсіпорынның мүдделерін қорғау принципі. Кәсіпорынның мүдделерін қорғау жеке қалауларға негізделмей, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Кәсіпорынның ішкі құжаттары негізінде ғана шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің міндеті болып табылады;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету принципі – жеке мүдделерді ашық мәлімдеу және белгіленген тәртіпте қызметтік міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) объективтілік және жеке қарау принципі – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалаумен жеке негізде қаралуы және дер кезінде шешілуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне жеке және басқа да мүдделердің және әртүрлі факторлардың кез келген ықпалын барынша азайтуға ұмтылуы керек;

5) құпиялылық принципі – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жария ету үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) тарту принципі – Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және енгізуге белсенді қатысуы, оның ішінде сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, анықтау және реттеу саласында. мүдделер қақтығысы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет принципі

- Кәсіпорын өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары төзбеушілікті қалыптастырады. Кәсіпорын өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және олардың осы Саясаттың ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты – жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттерімен адалдық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, қәсіпқойлыққа берілгендік көрсетеді және осы Саясаттың

талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы принципі – мүдделер қақтығысының орын алу фактісіне жол берген лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және жария етпегені, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін жеке жауапкершілікте болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдделер мен Кәсіпорын мүдделері арасындағы тепе- теңдікті сақтауға дербес жауапты, сондай-ақ міндеттерді/қызметтік міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін жариялауға және анықтауға жауапты болуы керек.

#### 4. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

6. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

1) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды атқарса;

2) лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының, сондай-ақ қайын жұртының Кәсіпорынмен байланысты мәмілелер, жобаларға коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүддесі бар немесе болуы мүмкін;

3) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттары серіктестікке қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе келісім-шарт жасау бойынша бәсекелестікке түсетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады. үшінші тұлғамен мәміле;

4) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ туыстары Кәсіпорынмен байланысты жобаның немесе мәміленің тарапы болып табылса;

5) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттар Кәсіпорынға қатысты жобаның немесе мәміленің тарапы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылса;

6) лауазымды тұлға немесе қызметкер өзінің міндеттерін/қызметтік міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Кәсіпорын мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ кез келген пайдалануды ашады. лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), туыстарының Кәсіпорынға қатысты құпия ақпаратты жеке пайда табу мақсатында;

7) лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қызметке қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге

де мәселелерді талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысса;

8) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің қызметтік міндеттерін жеке пайда табу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын біріктіреді.

7. Лауазымды тұлға немесе қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданатын болса, ол Комплаенс қызметімен кеңесіп, мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті жан- жақты ақпаратты беруі керек.

### **5. Мүдделер қақтығысын ашу (жариялау) тәртібі**

8. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашуы мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауының егжей-тегжейлі негіздемесі мен құжаттамалық дәлелдемелерімен дереу жазбаша нысанда жүзеге асырылады.

9. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын ашудың (жариялаудың) мынадай тәртібін белгілейді:

1) жұмысқа орналасу кезінде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты бастапқы ашу;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалдық мүмкіндіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;

3) осы Саясаттың 6-тармағында санамаланған, жеке мүдденің болуы мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін немесе соқтырған жағдайлар туындаған кезде ақпаратты бір реттік ашу. Бір жолғы ақпаратты ашу осы Саясатқа Қосымшада берілген Хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

10. Осы Саясаттың 9-тармағының 1) және 2) тармақшалары Кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

11. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері мен шарттары болып табылады.

### **6. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

12. Мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшыға немесе соған байланысты функцияларды жүзеге асыратын тұлғаға тікелей қатысы бар қызметкерлерді тағайындаудан аулақ

болу;

- 2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің заңсыз, адал емес немесе біліксіз әрекеттерін, оның ішінде қызметтік жағдайын теріс пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түріндегі қосымша кіріс алғандарды анықтауға және жолын кесуге бағытталған профилактикалық іс-шаралар мен ішкі аудит жүргізуге;
- 4) Кәсіпорынға жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз ету;
- 5) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің назарына жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізу;
- 6) Қоғамның аффилиирленген тұлғалары, инсайдерлері туралы мәліметтердің есебін жүргізу;
- 7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етеді.

## **7. Мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу тәртібі**

13. Кәсіпорын қызметкерлері:

- 1) мүдделер қақтығысы туындауының кез келген мүмкіндігін болдырмау жөніндегі шараларды қабылдауға;
- 2) мүдделер қақтығысының туындауы немесе туындау мүмкіндігі туралы өзі білген уақытта дереу өзінің тікелей басшысына хабарлауға;
- 3) мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі өзге де шараларды қабылдауға міндетті.

14. Мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу мүдделер қақтығысы тарапы болып табылатын Кәсіпорын қызметкерінің лауазымдық немесе қызметтік дәрежесінің өзгеруі түрінде, тіпті белгіленген тәртіпте қызметтік міндеттерді орындаудан босатылуы түрінде болуы мүмкін.

## **8. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығы үшін жауапкершілік**

15. Кәсіпорын қызметкерлері сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарын жасағаны үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қылмыстық, әкімшілік және тәртіптік жауапқа тартылады.