

Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі  
Министерство просвещения Республики Казахстан  
М. Жұмабаев атындағы жоғары колледж  
Высший колледж имени М. Жумабаева



«Бекітемін» / «Утверждаю»  
Колледж директоры / Директор колледжа  
Жандильдин Е.Б.  
қолы / подпись аты-жөні/ФИО  
«1» қыркүйек 2023 ж. /г.

**«М.Жұмабаев атындағы жоғары колледж» КМҚК  
мүдделер қақтығысын реттеу саясаты**

Петропавл қ.  
2023 ж.

## **1. Мақсаттары, жалпы ережелері**

1. Осы «М.Жұмабаев атындағы жоғары колледжі» КМҚК мүдделер қақтығысын реттеу саясатының (бұдан әрі – Саясат) мақсаты: қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру; нақты және әлеуетті мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру болып табылады.

1.2. Осы Саясат мінез-құлық кодексінің және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының ережелерін іске асыруға бағытталған. Колледж қызметкерлерінің кәсіби міндеттерін орындаудан тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін, бірақ мұндай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі керек.

1.3. Колледж серіктестерімен қарым-қатынастарда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ әрекет етеді, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау шараларын қабылдайды.

1.4. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, колледж қызметін реттейтін ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес әзірленді.

## **2. Қолдану саласы**

2.1. Осы Саясаттың әрекеті колледждің барлық қызметкерлеріне, сондай-ақ колледж атынан әрекет ететін тұлғаларға қолданылады. Осы саясаттың нормалары мен талаптары жіберуші Тараптың қызметкерлеріне қабылдаушы Тараптың қызметіне қатысты қолданылады.

2.2. Саясат колледждің барлық қызметкерлерімен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Колледж сайтында орналастыруға жатады. Колледждің барлық қызметкерлері, сондай-ақ колледж атынан әрекет ететін тұлғалар өзіне (немесе өзімен байланысты тұлғаларға) қатысты да, өзгелерге де қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей әрекет етуі тиіс.

2.3. Мүдделер қақтығысы болған жағдайда жасалған мәміле бойынша мүдделер қақтығысын шешу тәртібі Қазақстан Республикасының "Коммерциялық емес ұйымдар туралы" Заңымен және колледждің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен айқындалған.

## **3. Жауапкершілік**

3.1. Колледж басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы саясатта белгіленген талаптарды, кепілдіктер мен қағидаттарды енгізу және орындалуын бақылау бойынша құқықтық және ұйымдастырушылық сипаттағы шараларды қабылдау/қабылдауды қамтамасыз ету үшін жауапты болады;

3.2. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары (тікелей басшылар): бөлімшелер қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауын Бақылау; нақты және ықтимал мүдделер қақтығысы, анықталған осы саясатты бұзу фактілері туралы Колледж басшысын анықтау, дереу хабардар ету үшін жауапты болады;

мүдделер қақтығысын реттеу бойынша шаралар қабылдау/ іске асыру; қызметкерге кері байланыс беру.

3.3. Колледждің барлық қызметкерлері: Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтау; мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді уақтылы ашу, толық және дұрыс ақпарат беру үшін жауапты болады.

3.4. Кадр әкімшісі құпия деректер туралы Ережеге сәйкес мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі материалдарды жинауға, сақтауға жауапты болады.

3.5. Мүдделер қақтығысын реттеуге қатысатын тұлғалар құпиялылық режимінің сақталуына; мүдделер қақтығысын Қазақстан Республикасының заңнамасы, белгіленген қағидалар мен рәсімдер шеңберінде жан-жақты, объективті шешуге жауапты болады.

3.6. Осы саясаттың талаптарын орындамағаны үшін колледж қызметкерлері тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Егер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын бұзуға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

3.7. Егер колледж қызметкерінің осы саясаттың талаптарын бұзудан көрінген әрекеттері(әрекетсіздігі) колледждің залалдарына әкеп соқтырған жағдайда, мұндай қызметкер колледжге келтірілген залалдарды толық көлемде өтеуге міндетті. Қызметкер нұқсан (зиян) келтіргеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы қызметкерді келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатуға әкеп соқпайды.

#### **4. Мүдделер қақтығысын басқару**

4.1. Колледж мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және шешу) келесі негізгі қағидаттар негізінде жүзеге асырады:

жоғарыдағы үн-парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісіне жоғары басшылық жасау, кәсіпқойлыққа бейілділікті көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды; осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынас мәдениетін қалыптастырады және дамытады;

төзбеушілік және ішкі мәдениет-өз қызметін жүзеге асыру кезінде колледж өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениет пен жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады, оның қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысының ашылуын құптайды және қызметкерлердің саясат ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

зандылық-осы Саясаттың, мүдделер қақтығысын реттеу тәртібінің және мүдделер қақтығысын шешу үшін қолданылатын шаралардың Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкестігі;

тендік-атқаратын лауазымына, мәртебесіне және жұмыс өтіліне, еңбек функциясын орындау орнына қарамастан, колледждің барлық қызметкерлері үшін осы Саясат талаптарының міндеттілігі;

мүдделер теңгерімі-мүдделер қақтығысын шешу кезінде колледждің/қабылдаушы Тараптың және қызметкердің мүдделер теңгерімі сақталуы тиіс; мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жеке мүддесінің маңыздылығы және осы жеке мүдденің колледж мүддесіне нұқсан келтіретіндей іске асырылу ықтималдығы ескеріледі;

Тапсырыс беруші мүдделерінің басымдығы-колледж қызметкерлері Тапсырыс берушінің мүдделерін өздерінің жеке және өзге мүдделерінен және үшінші тұлғалардың мүдделерінен жоғары қояды; ашықтық және есептілік-жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау;

жеке қарау және объективтілік – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы колледж / қабылдаушы тарап үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіпте қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс; мүдделер қақтығысын шешуге қатысатын тұлғалар шешім қабылдау кезінде фактілер негізінде мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті барынша азайтуы тиіс; колледждің басшысы және өзге қызметкері шешім қабылдамауы тиіс. өзіне немесе жақын туыстарына қатысты мүдделер қақтығысы бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тиіс;

құпиялылық-мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу сәтінен бастап және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындыларды шығару кезеңіне және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдауға дейінгі құпиялылықты қатаң сақтау;

жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы – барлық қызметкерлер мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы хабарламағаны, мүдделер қақтығысына жол бергені үшін дербес жауапты болады; мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және аспағаны, сондай-ақ реттемегені үшін дербес жауапты болады.

## **5. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайлар**

5.1. Мүдделер қақтығысын көздейтін жағдайларға немесе мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мыналарды қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, мыналар жатады:

1) колледж қызметкері немесе оның жақын туысы немесе колледж атынан әрекет ететін адам немесе оның жақын туысы:

жеке коммерциялық немесе колледжге қатысты мәмілелер, жобалар бойынша басқа да қызығушылықтары бар;выступает от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с колледжем;

колледж өкілі бола отырып, жеке өзіне, жақын туысына немесе өзі бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа тұлғаға қатысты колледж атынан мәмілеге келеді;

қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле немесе өзге де қызмет бөлігінде колледжбен бәсекелеседі;

колледжбен жасалатын мәміленің тарабы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле немесе өзге де қызмет бөлігінде колледжбен бәсекелесетін үлестес тұлға, тәуелсіз директор, ұйымның қызметкері болып табылады;

егер мұндай біріктіруге мақұлдау (келісім) алынбаған болса және/немесе жұмыскер колледжде немесе жұмыскердің өзінің кәсіптік міндеттерін орындау шеңберінде шешім қабылдауына ықпал ету мүмкіндігіне ие болса, еңбек шарты бойынша жұмысты біреуден артық ұйымда қоса атқарады;

сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы саясатта сипатталған сыйлықтарды қабылдаудан басқа жағдайларда, колледжде өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны үшін үшінші тұлғалардан сыйлықтар, ақша түрінде, өзге де нысандарда немесе қызметтерде сыйақы алады;

колледжде өз кәсіби міндеттерін орындағаны үшін жұмыс бойынша бағынышты тұлғалардан ақша, өзге де игіліктер немесе өзге де нысандар немесе қызметтер түрінде сыйақы алады;

жеткізушілерден/әлеуетті жеткізушілерден колледждің басқа қызметкерлері мен олардың жақын туыстарына қол жетімді емес жеке жеңілдіктер немесе басқа ерекше артықшылықтар алады;

колледжде мүлікті шығару тәртібі туралы Нұсқаулықта көзделген жағдайларда, колледж мүлкін пайдалану немесе сатып алу мүмкіндігін қоспағанда, колледж мүлкін жеке мақсаттарда пайдаланады немесе сатып алады;

2) колледж қызметкері немесе колледж атынан әрекет ететін тұлға: өзінің кәсіби міндеттерін орындау салдарынан өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы колледж мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты, сондай-ақ жеке пайда алу үшін колледжбен байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануды ашады; өзінің кәсіби міндеттерін орындау бойынша шешімді талқылауға немесе қабылдауға қатысады. жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері бойынша немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша;

5.2. Егер олардың қайсыбірінің колледжде лауазымдық міндеттерді атқаруға тікелей ықпал ету және (немесе) қызмет бабында ілгерілетуге және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ету мүмкіндігі болған жағдайда, Колледж басқа қызметкерге жақын туысы келетін кандидатты жұмысқа, оның ішінде қоса атқаратын қызметке қабылдайды; қызметкерлер колледжбен бірлесіп жұмыс істейді жақын туыстары, жұбайлары мен жекжаттары жақын туыстарына, жұбайлары мен жекжаттарына тікелей бағынады.

5.3. Мынадай жағдайлар: қызметкердің лауазымдық нұсқаулығына кірмейтін қызмет бойынша колледж мүддесіне қызмет көрсету шеңберінде колледж және оның қызметкері арасында мәміле жасасу; колледж қызметкерінің (қызметкерлерінің) кәсіптік қоғамдастықтарға, одақтарға (қоғамдық бірлестіктерге) осындай ұйымның басқару органдарына кірместен қатысуы (колледжі, мүшелігі) мүдделер қақтығысы болып табылмайды.

5.4. Колледж қызметкерлері барлық жағдайда заңнаманың, колледж Жарғысының, осы саясаттың және колледждің басқа да ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуы тиіс.

5.5. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайлар немесе қабылдаушы Тараптың және жіберуші Тарап қызметкерлерінің немесе колледж іске асыратын жастар бағдарламаларына қатысушылардың қатысуымен мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар.

5.6. Колледж атынан әрекет ететін қызметкерлер мен тұлғалардың міндеттері. Колледж қызметкерлері, сондай-ақ колледж атынан сөз сөйлейтін тұлғалар: мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан аулақ болуға; өзінің лауазымдық міндеттерін орындауға, белгіленген қағидалар мен рәсімдерді сақтай отырып, қызметті адал, бейтарап жүзеге асыруға; туындаған(нақты) немесе әлеуетті мүдделер қақтығысын ашуға, толық және дұрыс ақпарат беруге; мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесуге міндетті. мүдделер қақтығысы.

## **6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі**

6.1. Колледжде мүдделер қақтығысын ашудың келесі түрлері(негіздері) мен мерзімдері белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау, осы Саясатқа атынан әрекет ететін адаммен мәміле жасасу кезіндегі мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді тиісті шартты ресімдеу үшін құжаттарды ұсынумен бір мезгілде бастапқы ашу; жіберуші Тарап қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу жұмысқа қабылдау кезінде жүзеге асырылады; жас мамандардың (оның ішінде қызметкерлер болып табылатын) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу тиісті ротацияға жіберілген кезде жүзеге асырылады.

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, ішкі тәртіп қағидаларына сәйкес қызметкерге ұсыну ұсынумен бір мезгілде функционалдық міндеттері мен өкілеттіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарламаны толтыру арқылы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соққан жағдайдың туындауына қарай мәліметтерді бір жолғы ашу – дереу;

4) осы саясатты бекітуге байланысты мәліметтерді біржолғы ашу –осы саясатты бекіткен күннен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде (жіберуші Тараптың қызметкерлері мен жас мамандардан басқа);

5) мүдделер қақтығысы туралы немесе консалтингтік жобаның нысанасына байланысты не одан туындайтын мүдделер қақтығысының болмауы туралы мәліметтерді ашу – консультациялық қызметтерге Тапсырыс берушімен тиісті шартта көзделген мерзімде. Қызметкердің консалтингтік жобаға қатысуы кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу топтың тиісті тапсырыс берушісі немесе онымен жасалған келісім көзделген нысан бойынша жүзеге асырылуы мүмкін.

6.2. Туындайтын (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауға, мәліметтерді комиссияға жеткізуге, мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі материалдарды алуға және сақтауды қамтамасыз етуге жауапты тұлға кадр әкімшісі болып табылады.

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

7.1. Колледжде мүдделер қақтығысын реттеу бойынша комиссия құрылады. Комиссияны құру тәртібі, құрамы, құқықтары мен міндеттері, жұмыс регламенті ол туралы ережеге сәйкес айқындалады.

7.2. Колледж мүдделер қақтығысын саясатта көзделген қағидаттарға қатаң сәйкестікте реттеу міндеттемесін өзіне алады. Мүдделер қақтығысын шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең "жұмсақ" реттеу шарасын таңдау керек. Неғұрлым қатаң шараларды нақты қажеттілік туындаған кезде немесе "жұмсақ" шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолдану керек.

7.3. Өзінің дамуының қандай да бір кезеңінде колледж директорының мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін жанжал туралы мәліметтер қатысушылардың жалпы жиналысына жанжалды реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін беріледі.

7.4. Жіберуші Тарап қызметкерлерінің және жас мамандардың мүдделер қақтығысын реттеу ерекшеліктері мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу тәртібі, персоналды ұсыну бойынша қызметтер көрсету кезінде, сондай-ақ жастар бағдарламаларын іске асыру кезінде мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі мен шаралары қабылдаушы тараппен жасалған тиісті шартта/келісімде айқындалуы немесе колледжбен келісу бойынша мәселелерді реттейтін актіге сәйкес жүзеге асырылуы мүмкін тиісті қабылдаушы Тарапта мүдделер қақтығысының алдын алу бойынша. Егер қабылдаушы тараппен жасалған тиісті шартта/келісімде өзгеше көзделмесе, мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу осы Саясатқа сәйкес жүзеге асырылады.

7.5. Мүдделер қақтығысын көздейтін жағдайды қарау нәтижесінде қызметкер ұсынған жағдай туралы қорытынды жасауға болады:

1) мүдделер қақтығысы болып табылмайды және соның салдарынан реттеудің арнайы тәсілдерін қажет етпейді;

2) бұл мүдделер қақтығысы, сондықтан колледж оны шешудің әртүрлі әдістерін қолдана алады, соның ішінде:

қызметкердің немесе колледж атынан әрекет ететін тұлғаның нақты ақпаратқа және/немесе оның жеке мүдделеріне немесе жақын туыстарының мүдделеріне әсер етуі мүмкін қызметке қол жеткізуін шектеу;

жұмыскердің мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) бас тартуы (өздігінен бас тартуы);

қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

колледж атынан әрекет ететін тұлғаның өкілеттік көлемін қайта қарау және өзгерту;

қызметкерді мүдделер қақтығысы әсер етпейтін функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру / ауыстыру / қабылдау;  
қызметкердің колледж мүдделерімен қайшылық туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

колледж атынан әрекет ететін қызметкермен немесе адаммен қарым-қатынасты мерзімінен бұрын тоқтату.

7.6. Осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысын шешу жолдары толық емес. Мүдделер қақтығысын көздейтін әрбір нақты жағдайда мүдделер тепе-теңдігі мен объективтілік қағидаттарына сүйене отырып, оны шешудің басқа тәсілдері табылуы мүмкін. Жіберуші Тарап қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын шешу тәсілдері қабылдаушы Тараппен келісім бойынша айқындалады.

7.7. Егер мүдделер қақтығысын, оның себептерін қарау нәтижесінде қызметкерлер/құрылымдық бөлімшелер/колледж қызметінің қандай да бір мәселесін/аспектісін реттеудің жеткіліксіздігі және/ немесе болмауы жағдайы анықталса және/немесе жанжал жағдайларының туындауына ықпал ететін жағдайлар анықталса, колледж басшысы қызметті жақсарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлауды және іске асыруды қамтамасыз етеді.

## **8. Қорытынды ережелер**

Осы Саясатта көрсетілмеген барлық мәселелер бойынша Колледж Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.