

«АДАМНЫҢ ҮЙЛЕСІМДІ ДАМУЫ  
ҰЛТТЫҚ ИНСТИТУТЫ»  
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС  
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ  
ОБЩЕСТВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИНСТИТУТ ГАРМОНИЧНОГО  
РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА»

БҰЙРЫҚ

*2022 жылғы 23 маусым*

Алматы қаласы

ПРИКАЗ

№ *29-н/к*

город Алматы

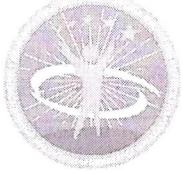
**Мүдделер қақтығысын  
анықтау және шешу Саясатын  
бекіту туралы**

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы Заңының 16-бабының 3-тармағына, сонымен қатар «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс туралы» Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрлігінің 2022 жылғы 3 мамырдағы №178 бұйрығына сәйкес, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса беріліп отырған «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» КЕ АҚ-ның мүдделер қақтығысын анықтау және шешу Саясаты бекітілсін.
2. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

**Президент**



|   |   |  |       |
|---|---|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.2 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ                                  |   | ПОЛИТИКА<br>выявления и урегулирования<br>конфликта интересов                              |       |

## I. Жалпы ережелер

1. Бұл «Адамның үйлесімді дамуы Ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) қызметкерлері мен басқару функцияларын жүзеге асыратын тұлғалар (бұдан әрі – лауазымды тұлға) арасындағы мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – *Саясат*) Қоғамның Жарғысына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатына және Қоғамның қызметтік этикасының ережелеріне сәйкес әзірленген.
2. *Қоғам* қызметкерінің өзінің қызметтік міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды тұлғаның жеке мүдделері мен *Қоғамның* мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда - оларды уақтылы ашу және реттеу.
3. Мүдделер қақтығысы қызметкерлер мен лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылықтары, бұл адамдардың жеке мүдделері олардың қызметтік міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.
4. Осы Саясаттың мақсаты *Қоғамдағы* нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ Қоғамда жеке мүдделер және қызметкерлердің байланыстарының әсерінен шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік жасауда қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың әрекеттерінің сақталуына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады.
5. *Қоғам* қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, жақсы ниетпен, адал және бейтарап орындауға мүмкіндік беретін ортаны қолдауға ниетті.
6. *Қоғамның* барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өздеріне (немесе олармен байланысты тұлғаларға), басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей әрекет етуі керек.
7. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:
  - 1) лауазымды тұлға – *Қоғамда* тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша ұйымдық-әкімшілік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды жүзеге асыратын тұлға;
  - 2) лауазымдық функциялар – еңбек шартына және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленетін *Қоғам* қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтарында бекітілген міндеттердің тізбесі;
  - 3) жақын туыстар – ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;
  - 4) жекжат – жұбайының аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.3 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ                                 |  | ПОЛИТИКА<br>выявления и урегулирования<br>конфликта интересов                              |       |

5) Комплаенс қызметі – *Қоғамның* комплаенс-офицері

6) мүдделер қақтығысы – лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте осы адамдардың жеке мүдделері өздерінің қызметтік міндеттерін орындамауға және (немесе) тиісінше орындамауға әкеп соғуы мүмкін;

7) жеке мүдделер – *Қоғамның* ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алуға байланысты емес жеке мүліктік игіліктер немесе *Қоғамнан* жеке пайда алу мүддесі;

8) қызметкер – онымен жасалған еңбек шарты негізінде *Қоғамда* еңбек функцияларын жүзеге асыратын жеке тұлға;

## II. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

8. *Қоғамдағы* мүдделер қақтығысын басқару келесі негізгі принциптерге негізделеді:

1) осы Саясаттың және *Қоғамның* басқа да ішкі нормативтік құжаттарының Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкестігін білдіретін заңдылық қағидаты;

2) *Қоғамның* мүдделерін қорғау қағидасы тұлғалардың жеке қалаулар мен мүдделерін емес қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы, *Қоғамның* ішкі нормативтік құжаттарының талаптары негізінде ғана *Қоғамның* мүдделерін қорғауын заңмен қамтамасыз етілген мүмкіндігін қамту;

3) қызметшілердің өздерінің қызметтік міндеттерін ашық және қолжетімді орындауын, мүдделер қақтығысының туындауын болдырмайтын ашықтық қағидаты;

4) объективтілік принципі – мүдделер қақтығысының әрбір нақты жағдайын қатаң жеке негізде қараудың мүмкіндігіне кепілдік берілуін қамтиды. Бұл қағидат туындайтын мүдделер қақтығыстарын қарастыру кезінде субъективтілікті барынша азайтуды қамтамасыз ету;

5) құпиялылық қағидаты – мүдделер қақтығысын анықтау, оларды қарау және оны реттеу процесінде құпиялылықтың қатаң сақталуын қамтамасыз ету;

6) жалпы барлығын бірдей тарту қағидасы – *Қоғамның* лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы қолданыстағы заңнамасының, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласындағы ережелері туралы толық хабардар болуын қамтамасыз ету;

7) жеке жауапкершілік принципі – мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, сондай-ақ уақтылы анықталмаған және жария етпегені үшін, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін жазаның бұлтартпастығының айқындылығы.

9. *Қоғам*, әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде *Қоғамның* мүддесін жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

10. Сондай-ақ *Қоғам* өз қызметкерлері және лауазымды тұлғаларының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және де олардың негізгі жұмысынан бос уақытында, егер бұл олардың *Қоғамдағы* қызметтік міндеттерін орындау

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.4 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ                                  |  | ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов                                    |       |

мүмкіндіктеріне кері әсер етпесе, заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және басқа да қызметпен айналысу құқығын мойындайды.

11. Қоғам мүдделері мен қызметкерлер және лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерінің теңгерімін барынша сақтау жоғарыда аталған тұлғалар мен Қоғам арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылық шарттарының бірі болып табылады.

12. Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке тұлғаларының мүдделері Қоғамның мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыстары туындаған жағдайда Қоғамның қызметі барысындағы іскерлік шешімге, процесске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

13. Қоғам және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары арасында мүдделер қақтығысының болмауына бірдей мүдделі.

14. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар міндетті:

- мүдделер қақтығысына әкелетін жағдайларды болдырмау;
- өзінің қызметтік міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде тек Қоғамның мүдделерін басшылыққа алуға;
- мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатысудан бас тартуға;
- осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/қадағалайтын басшысына бар мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жеткізуге;
- Қоғамның мүдделер қақтығысын реттеу процедураларымен таныс екенін және оларды сақтау талап етілетінін жазбаша растауға;
- осы Саясат талаптарының бұзылуы немесе мұндай бұзушылықтың ықтималдығы туралы ақпаратты осы Саясатта белгіленген тәртіппен хабарлауға;
- құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға.

15. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар қосымша кепілдік береді:

- Қоғамның мүдделерімен жеке мүдделерінің қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысының уақтылы жариялануына, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға дербес жауаптылығына;
- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достықтары немесе басқа да қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешіміне әсер етпейтініне;
- олардың жеке мүдделері Қоғамның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан алшақ болуға;
- Қоғаммен бәсекеге түспеуге, оның ішінде қандай да бір шаруашылық операциялары, әзірленген және іске асырылатын жобалар бойынша бәсекелестіктерді қоса;
- Қоғамның активтерін, сондай-ақ олардың Қоғамдағы жағдайын және/немесе Қоғамдағы қызметтік міндеттерін орындауға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерін өздерінің жеке мүдделерін, соның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбауға;

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.5 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ                                  |  | ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов                                    |       |

- *Қоғамдағы* қызметтік міндеттерін орындауға байланысты өздеріне белгілі болған мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбауға.

16. Мүдделер қақтығысын толық болдырмау мүмкін болмаса, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез келген ықтимал теріс әрекеттерден қорғау үшін әрбір қақтығыс уақтылы ашып көрсетуді және реттеуді талап етеді.

17. Қоғам мүдделер қақтығысын басқару жүйесін құруда, қосымша келесі принциптер негізінде жұмыс істейді:

- нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы, тіпті мұндай қақтығыстың пайда болуы туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде *Қоғам* мен қызметкердің, лауазымды тұлғаның мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- қызметкердің уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты оны қудалаудан қорғау.

### III. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметті ашу

18 Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар *Қоғамға* нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын ашуға (жариялауға) міндетті.

19. *Қоғам* өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларына мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы ақпаратты ашуды (жариялауды) ұсынады, сондай-ақ мүдделер қақтығысы жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысына әкелетін немесе тудырған жағдайлар (мән-жайлар) туындаған кезде олар туралы ақпаратты ашуды міндеттейді.

20. Мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашуды *Қоғамның* қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары тек жазбаша, барынша түсінікті пішінде жүзеге асыруы тиіс.

21. *Қоғам* қандай да бір себептермен мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жасыруды және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды өзінің сенімін теріс пайдалану және алдау деп санайды.

22. осы Саясат ықтимал мүдделер қақтығысын ашу мақсатында мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға төмендегідей жағдайлар жатады, олар:

- лауазымды адам немесе қызметкер өзінің жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды атқарса;
- лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының, сондай-ақ жекжатының *Қоғаммен* байланысты мәмілелер, жобаларға коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүддесі бар немесе болуы мүмкін болса;
- лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттары үшінші тұлғамен қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе шарт жасасу

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.6 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу<br>СЯСАТЫ                               |  | ПОЛИТИКА<br>выявления и урегулирования<br>конфликта интересов                              |       |

бойынша *Қоғаммен* бәсекелес ұйымның аффилирленген тұлғасы, тәуелсіз директор немесе қызметкері болып табылса;

- *Қоғаммен* байланысты жобаның немесе мәміленің тарапы лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыстары болса;
- *Қоғаммен* байланысты жобаның немесе мәміленің тарапы болып табылатын ұйымның аффилирленген тұлғасы лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ жекжаттары болса;
- лауазымды тұлға немесе қызметкер өзінің қызметтік міндеттерін/қызметтік міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Қоғамның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ кез келген лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), туыстарының Қоғамға қатысты құпия ақпаратты жеке мүддесі үшін пайдалануы;
- лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қызметке қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты басқа да мәселелерді талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысуы;
- лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің өзінің қызметтік міндеттерін жеке пайда табу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқару және бақылау функцияларын біріктіруі;
- және мүдделер қақтығысының басқа да жағдайлары.

#### IV. Мүдделер қақтығысын реттеу

23. *Қоғам*, қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар мәлімдеген (жария еткен) кез келген мүдделер қақтығысын теңдестірілген шешімге ұмтылады, бұндай жағдайда *Қоғамның* және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескерілуі тиіс.

24. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты *Қоғам* үшін туындайтын тәуекелдердің маңыздылығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы пішінін таңдау үшін тікелей басшы және/немесе жемқорлыққа қарсы комплаенс-офицері мұқият тексеруі керек.

25. Қызметкермен нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын шешу үшін мынадай шараларды қолданады:

- қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін *Қоғамның* нақты ақпаратына қол жетімділігін шектеу;
- қызметкердің өз еркімен бас тартуы, болмаса мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша оны талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) шеттету;
- қызметкердің жауапкершілік шеңберін және еңбектік функцияларын қайта қарау және өзгерту;

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.7 |
| Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ                                  |  | ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов                                    |       |

- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбектік функцияларын орындауды қамтамасыз ететін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
- қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босату;
- қызметкердің *Қоғам* мүдделерімен қақтығысатын жеке мүдделерінен бас тартуы.

26. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын шешу үшін мынадай шаралар қолданады:

- лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін *Қоғамның* нақты ақпаратына қол жетімділігін шектеу;
- лауазымды тұлғаның өз еркімен бас тартуы, болмаса мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша оны талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) шеттету;
- лауазымды тұлғаның *Қоғам* мүдделеріне қақтығыс тудыратын жеке мүдделерінен бас тартуы.

27. Осы тізбелер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралардың толық нұсқасы болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында *Қоғам* мен мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жария еткен қызметкердің және де лауазымды тұлғаның келісімі бойынша қақтығысты шешудің басқа да шаралары қарастырылуы мүмкін.

28. Қызметкер мен лауазымды тұлға мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде, егер соңғысы орын алса, *Қоғамға* келетін шығынды немесе залалды барынша азайтуға міндетті.

## V. Жауапкершілік

29. Осы Саясатты орындау *Қоғамның* кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының міндеті болып табылады.

30. Осы Саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз болуы мүмкін.

## VI. Қорытынды ережелер

31. *Қоғамның* сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті қызметкері осы Саясаттың талаптарын барлық қызметкерлерге жеткізеді.

32. Қызметкерлерді осы Саясаттың талаптарымен таныстыру тиісті жазбаша актілермен расталуы тиіс.

33. *Қоғам* өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының осы Саясатты бұзатын, бұзушылықтар туғызатын немесе бұзуы мүмкін әрекеттері үшін жауапкершілік алмайды.

|   |  |  |       |
|---|--|--|-------|
| «Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы |  | Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека» | Бет.8 |
| Мүдделер қактығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ                                  |  | ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов                                    |       |

34. *Қоғам*, қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары осы Саясат бұзылды деп пайымдауға негіз бар, болмаса мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар тұлғалардың тікелей басшыларын дереу хабардар етеді деп күтеді.

35. *Қоғам* осы Саясат талаптарын орындауда, немесе *Қоғамның* осы Саясатын ықтимал немесе нақты бұзушылықтары туралы хабардар етуде ешбір қызметкер жауапкершілікке тартылмайтынына және *Қоғам* бастамасы бойынша басқа жағымсыз салдарға тап болмайтынына кепілдік береді.

36. Осы Саясатқа енгізілген өзгерістер мен толықтырулар қолданыстағы заңнамада және *Қоғамның* ішкі рәсімдерінде белгіленген тәртіппен өзгертілген жағдайда ғана жарамды болып саналады.

37. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасына немесе *Қоғам* Жарғысына өзгерістер енгізу нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе *Қоғамның* Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.