

Бекітемін
«Ғұмарбек Дәукеев атындағы
Алматы энергетика және
байланыс университеті»
коммерциялық емес
акционерлік қоғамының
ректоры

_____ **С. Сагинтаева**
« **08** » **01** _____ **2020ж.**

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ
САЯСАТЫ

1-басылым

Алматы, 2020ж.

1. Мақсаты және қолдану саласы

1.1 Мүдделер қақтығысын шешу саясаты (бұдан әрі – саясат) "Білім туралы" Қазақстан Республикасының (бұдан әрі – ҚР) 27.07.2007 ж. № 319-III Заңына, "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының 18.11.2015 ж. № 410 – IV Заңына, "Ғұмарбек Дәукеев атындағы Алматы энергетика және байланыс университеті" коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі-Университет) Жарғысына сәйкес әзірленді.

1.2 Осы Саясат Университет жұмыскерлерінің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу тәртібін, сондай-ақ олардың алдын алу шаралары мен рәсімдерін айқындайды.

1.3 Бұл саясаттың мақсаты Университетте нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ жұмыскерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен Университетте шешім қабылдау қаупін азайтуға мүмкіндік беретін жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды анықтау болып табылады.

2. Терминдер мен анықтамалар

Мүдделер қақтығысы - жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғалардың, мемлекеттік қызметтерді орындауға уәкілеттік берілген және оларға теңестірілген тұлғалардың, лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.

Сыбайлас жемқорлық - жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғалардың, мемлекеттік қызметтерді орындауға уәкілетті тұлғалардың, мемлекеттік қызметтерді орындауға уәкілетті адамдарға теңестірілген тұлғалардың, лауазымды тұлғалардың өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке өзі немесе делдалдар арқылы өзі не үшінші тұлғалар үшін мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе шығару мақсатында заңсыз пайдалануы, сол сияқты осы тұлғаларды игіліктер мен артықшылықтар беру жолымен сатып алу.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат – сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге, қоғамның мемлекеттік органдардың қызметіне сенімін арттыруға бағытталған құқықтық, әкімшілік және ұйымдастырушылық шаралар және "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" ҚР Заңына сәйкес өзге де шаралар.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл - өз өкілеттіктері шегінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, оның ішінде қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды анықтау және жою, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды анықтау, жолын кесу, ашу және тергеу, олардың салдарларын жою жөніндегі қызметі.

Сыбайлас жемқорлықты алдын ала ескерту – сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің алдын ала ескерту шаралары жүйесін әзірлеу және енгізу жолымен сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды зерделеу, анықтау, шектеу және жою жөніндегі қызметі.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелі - сыбайлас жемқорлықты құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындау мүмкіндігі.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық - заңмен әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылық белгіленген, сыбайлас жемқорлық белгілері бар құқыққа қарсы кінәлі әрекет (әрекет немесе әрекетсіздік).

Пара – мемлекеттік қызметтерді орындауға уәкілетті тұлғаның не оған теңестірілген тұлғаның немесе жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғаның не лауазымды тұлғаның, сол сияқты шетелдік мемлекеттік немесе халықаралық ұйымның лауазымды тұлғасының жеке өзі немесе делдал арқылы ақша, бағалы қағаздар, өзге де мүлік, мүлікке құқық немесе өзі яки басқа тұлғалар үшін мүліктік сипаттағы пайда алуы, егер мұндай іс-әрекеттер (әрекетсіздіктер) осы тұлғаның қызметтік өкілеттігіне кіретін болса, немесе ол лауазымдық жағдайына байланысты мұндай әрекеттерге (әрекетсіздікке), сол сияқты жалпы қамқоршылыққа немесе жол беруге ықпал етуі мүмкін.

Жақын туыстары – ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, жекжаттары-жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары.

Отбасы - некеден (ерлі-зайыптылықтан), туыстықтан, тектен, бала асырап алудан немесе балаларды тәрбиелеуге қабылдаудың өзге де нысанынан туындайтын және отбасылық қатынастарды нығайтуға, дамытуға жәрдемдесуге арналған мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтар мен міндеттерге байланысты адамдар тобы.

Туыстары - ата-бабасы мен әжесіне дейін ортақ ата-бабалары бар туыстық қатынаста болған адамдар.

Мүліктік тауарлар - заттар, ақша, оның ішінде шетел валютасы, қаржы құралдары, жұмыстар, қызметтер, шығармашылық зияткерлік қызметтің объективті нәтижелері, фирмалық атаулар, тауарлық белгілер және өнімді дараландырудың басқа құралдары, мүліктік құқықтар және басқа да мүліктер.

Жеке мүліктік емес игіліктер - өмір, денсаулық, жеке адамның қадір-қасиеті, ар-намыс, жақсы есім, іскерлік бедел, жеке өмірге қол сұғылмаушылық, жеке және отбасылық құпия, ат қою құқығы, авторлық құқық, шығармаға қол сұғылмаушылық құқығы және басқа да материалдық емес игіліктер мен пава.

3. Жалпы ереже

3.1 Университет жұмыскерлерінің лауазымдық міндеттерін тиімді атқаруының қажетті шарттарының бірі жұмыскердің, лауазымды тұлғаның жеке мүдделері мен университет мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы болып табылады, мұндай қарама – қайшылықтар болған жағдайда оларды уақтылы ашу және реттеу қажет.

3.2 Мүдделер қақтығысы университеттің жұмыскері мен лауазымды тұлғасының жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

3.3 Мүдделер қақтығысы:

3.3.1 университеттің лауазымды тұлғасының/жұмыскерінің отбасы мүшесі немесе досы лауазымды тұлғаның/жұмыскердің араласуы арқылы конкурстық іріктеудің тиісті рәсімдерінен өтпей университеттің құрылымдық бөлімшелеріне жұмысқа қабылданған;

3.3.2. университетте оқитын отбасы мүшесі, жақын туысы, туысы университеттің лауазымды тұлғасымен/жұмыскерімен байланысты болғандықтан аралық/қорытынды аттестаттау кезеңінде білімді бақылаудан өту кезінде артықшылықтарға ие болған;

3.3.3. университет жеткізушісінде жұмыс істейтін отбасы мүшесі университеттің лауазымды тұлғасымен/жұмыскерімен байланысты материалдық артықшылықтарға ие болған;

3.3.4. сатып алу процесіне әсер еткен, университеттің жеткізушілерімен/мердігерлерімен шарт/келісім-шарт жасау пайдасына дауыс берген жағдайларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.

3.4 Мұндай қақтығыстар Университеттің лауазымды тұлғаларының немесе жұмыскерлерінің әділ, адал пікір білдіру қабілетіне әсер етуі және Университет ресурстарын дұрыс пайдаланбауына, жұмыскерлердің лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануына әкелуі мүмкін.

3.5 Университет жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал, адал және ашық орындауға мүмкіндік беретін жағдайды қолдауға ниетті.

3.6 Университеттің барлық жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары өзіне (немесе өзімен байланысты тұлғаларға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей әрекет етуі тиіс.

3.7 Университет жұмыскерінің жеке мүдделері деп лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өзі немесе үшінші тұлғалар үшін мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды (ақша, құндылықтар, өзге де мүлік немесе мүліктік сипаттағы қызметтер, өзге де мүліктік құқықтар түріндегі заңсыз кірістер) жеке немесе делдалдар арқылы алу немесе алу мүмкіндігін түсіну керек.

3.8 артықшылық алу кезінде пайда, артықшылық алу (басқа біреумен салыстырғанда) немесе айрықша құқық немесе артықшылық алу болжанады.

3.9 осы Саясаттың күші Университет жұмыскерлері болып табылатын және онымен еңбек қатынастарындағы барлық адамдарға, атқаратын қызметі мен атқаратын функцияларына қарамастан, сондай-ақ азаматтық-құқықтық шарттар негізінде университетпен ынтымақтасатын Жеке тұлғаларға қолданылады.

3.10 Университет жұмыскерлері өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін орындау кезінде ҚР "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Заңында бекітілген "мүдделер қақтығысы" түсінігін басшылыққа алуы, ҚР Азаматтық кодексінде бекітілген "мүліктік игіліктер" және "жеке мүліктік игіліктер" сияқты ұғымдардың мазмұнын нақты білуі қажет, өйткені заңсыз мүліктік (мүліктік емес) игіліктерді алу мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасаудың негізгі себебі болып табылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

4.1 Әрбір жұмыскер және лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, университет мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті.

4.2 Сонымен бірге Университет өзінің жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және негізгі жұмысынан бос уақытта заңды ғылыми-білім беру, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқықтарын, егер ол олардың университетте лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, мойындайды.

4.3 Университет мүдделерінің және жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерінің теңгерімін барынша сақтау жоғарыда аталған тұлғалар мен

университет арасындағы өзара қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

4.4 Университеттің жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары өздерінің жеке мүдделерінің университет мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығысы жағдайында университет қызметін жүзеге асыру барысында шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

4.5 Университет және оның жұмыскерлері/лауазымды тұлғалары балдың мүдделерімен қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

4.6 Университет келесі қағидағтар негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

4.6.1 нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы не тіпті осындай жанжалдың көрінуі туралы мәліметтерді міндетті түрде ашу;

4.6.2 университет үшін әрбір мүдделер қақтығысын жеке қарау, бедел тәуекелдерін бағалау және оны реттеу;

4.6.3 мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінің және реттеу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды адамның қалауы бойынша);

4.6.4 мүдделер қақтығысын реттеу кезінде университет пен қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;

4.6.5 жұмыскер уақтылы ашқан және университет реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарламаға байланысты жұмыскерді қудалаудан қорғау.

5. Мүдделер қақтығысын ашуға және реттеуге байланысты жұмыскерлердің міндеттері

5.1 Университеттің жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары:

5.1.1 лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде өзінің жеке мүдделерін, әскери туыстары мен достарының мүдделерін ескермей, университеттің мүдделерін басшылыққа алу;

5.1.2 мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайларды болдырмау;

5.1.3 университет мүдделерімен өздерінің жеке интерстерінің қақтығысын уақтылы білдіру үшін, сондай-ақ мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысын реттеуге белсенді қатысу үшін жеке жауапты болу;

5.1.4 жеке мүдделер, отбасылық байланыстар, достық немесе басқа да қатынастар, жеке жанашырлық пен антипатиялар лауазымдық міндеттер мен уәкілдердің орындалуына әсер етпейтініне кепілдік беру;

5.1.5 университеттің активтерін, сондай-ақ өзінің қызметтік жағдайын және/немесе лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерін өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбау;

5.1.6 қызметтік этиканы сақтау.

5.2 Университеттің жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларына төмендегідей тыйымдар салынады:

5.2.1 мүдделер қақтығысы болған жағдайда лауазымдық міндеттерді жүзеге асыру;

5.2.2. егер мұндай әрекеттер (әрекетсіздіктер) университет жұмыскерінің қызметтік өкілеттігіне кіретін болса, оларды ұсынған адамдардың пайдасына заңсыз материалдық сыйақы, сыйлықтар, жеңілдіктер немесе қызметтер алу;

5.2.3 өзінің жұмыс жағдайын пайдаланғаны үшін, сондай-ақ параға сатып алуды жүзеге асыратын тұлғаның мүддесі үшін жалпы қамқорлығы немесе жұмысы бойынша салғырттығы үшін сыйақы алу, мүліктік сипаттағы қызметтерді заңсыз пайдалану;

5.2.4 жұмыс қызметін материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, Университеттің басқа да мүлкін және жұмыс ақпаратын қызметтік емес мақсатта пайдалану.

6. Мүдделер қақтығысының алдын алу және ашу

6.1 Жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалар Университетке нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде ашуға міндетті.

6.2 Университет өз жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларына мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

6.1 Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Университету все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

6.2 Университет рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создавать хотя бы видимость конфликта интересов.

6.3 Университет элеуетті және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

6.3.1 жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

6.3.2 жаңа лауазымға тағайындау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

6.3.3 мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал интерес қақтығысын тудыратын немесе туғызған жағдайлардың (жағдайлардың) туындауына қарай бір жолғы ашу;

6.3.4 университетте қабылданған Ғылыми-білім беру, материалдық-қаржы қызметін жүргізудің этикалық нормаларын сақтауға жыл сайынғы аттестация өткізу барысында мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.

6.4 Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

6.5 Университет кез келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруды және/немесе әдейі уақтылы емес немесе толық емес ашуды оның сенімін теріс пайдалану және алдау ретінде қарастырады.

6.6 Университеттегі мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мәселелеріндегі маңызды институционалдық құрылым кадрлық қызмет болып табылады. Туындайтын (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауды Қызметкерлерді басқару бөлімінің (бұдан әрі - ҚББ) бастығы жүзеге асырады.

6.7 ҚББ өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысының алдын алу және оны шешу мақсатында:

6.7.1 кадрлық мәселелер бойынша тәртіптік, конкурстық және өзге де комиссиялардың қызметін ұйымдастырады;

- 6.7.2 жұмыскерлердің қызметіне бағалау жүргізу, конкурстық іріктеу, кадр резервін жылжыту, жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту, жұмыскерлерді жұмыстан шығару рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етеді;
- 6.7.3 қызметтік этиканың сақталуына мониторинг және бақылау жүргізу арқылы мүдделер қақтығысының алдын алуға және оны шешуге байланысты мәселелер бойынша алдын алу жұмыстарын жүргізеді;
- 6.7.3 жұмыскерлерге мүдделер қақтығысына байланысты мәселелер бойынша консультациялық көмек көрсетеді;
- 6.7.4 мүдделер қақтығысы фактілері бойынша өтініштерді қарайды;
- 6.7.5 құрылымдық бөлімшелер басшыларының қызмет көрсету нормаларын бұзу фактілері бойынша, оның ішінде мүдделер қақтығысының расталған фактілері бойынша тиісті шараларды қабылдамау жағдайлары туралы Университет басшылығын хабардар етеді;
- 6.7.6 Университет жұмыскерлерінің заңдарда белгіленген шектеулер мен тыйымдарды, оның ішінде мүдделер қақтығысы мәселелеріне байланысты шектеулерді сақтауына ықпал етеді;
- 6.7.7 мүдделер қақтығысына жол берілген жағдайда, оларға жол беруге ықпал ететін себептер мен жағдайларға талдау жүргізеді және Университет басшылығына оларды жою жөнінде ұсыныстар енгізеді;
- 6.7.8 заңнамада белгіленген тәртіппен тиісті лауазымды адамдарға мүдделер қақтығысына жол берген Университет жұмыскерлерінің жауапкершілігін қарау туралы ұсыныс жасайды.
- 6.8 Осы талаптар мен міндеттемелерді мүлтіксіз орындау мүдделер қақтығысының алдын алу және оны шешу мәселелерінде маңызды алдын алу құралы болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын реттеу

- 7.1 Университет ұсынылған мәліметтерді құпия қарау және мүдделер қақтығысын реттеу міндеттемесін өзіне алады.
- 7.2 Университет Университеттің және оның жұмыскерлерінің, лауазымды тұлғалардың мүдделерін ескеруі тиіс жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалар декларациялаған кез келген мүдделер қақтығысын теңгерімді шешуге ұмтылады.
- 7.3 Жұмыскер мен лауазымды тұлға мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, оның ішінде университеттің, оның беделінің шығындарын немесе залалын, егер салдары орын алса, азайтуға міндетті.
- 7.4 Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты тікелей басшы Университет үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында мұқият тексеруі тиіс.
- 7.5 Келіп түскен ақпаратты тексеру нәтижелері бойынша туындаған (туындауы мүмкін) жағдай мүдделер қақтығысы болып табылмайтыны анықталуы тиіс.
- 7.6 Мүдделер қақтығысы болып табылмайтын жағдай арнайы реттеу тәсілдерін қажет етпейді.
- 7.7 Егер жұмыскерде мүдделер қақтығысы орын алса, онда оның тікелей басшысы келесі шараларды қабылдайды:
- 7.1.1 жұмыскердің жеке мүдделеріне қатысы бар университеттің нақты ақпаратына жұмыскердің қол жеткізуін шектеу;

- 7.1.2 жұмыскердің мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдер қабылдау процесін талқылауға қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттету (тұрақты немесе уақытша);
- 7.1.3 жұмыскердің қызметтік міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- 7.1.4 жұмыскерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек қызметтерін орындауды көздейтін үлеске ауыстыру (жұмыскердің келісімімен);
- 7.1.5 жұмыскердің университет мүдделеріне қайшы келетін өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;
- 7.1.6 жұмыскерді оның бастамасы бойынша жұмыстан шығару.
- 7.8. Лауазымдық тұлғада нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шаралары қабылданады:
- 7.8.1 лауазымды тұлғаның лауазымдық тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Университеттің нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;
- 7.8.2 мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан лауазымды адамның ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттету (тұрақты немесе уақытша);
- 7.8.3 лауазымды тұлғаның Университеттің мүдделеріне қайшы келетін өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.
- 7.9. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбесі түпкілікті болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының реттелуінің әрбір нақты жағдайында, Университет пен жұмыскердің, мүдделер қақтығысы туралы пікірталасты ашқан лауазымды адамның келісімі бойынша жанжалды шешудің басқа шаралары табылуы мүмкін.
- 7.10 мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдаған кезде жұмыскердің жеке қызығушылығының маңыздылығын және осы жеке қызығушылықтың университет мүдделеріне зиян келтіретіндей болу ықтималдығын ескеру қажет.
- 7.11 Мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Университет жұмыскеріне қатысты жазаның келесі түрлері қолданылуы мүмкін:
- 7.11.1 ескерту;
- 7.11.2 сөгіс;
- 7.11.3 қатаң сөгіс;
- 7.11.4 жұмыстан шығару.
- 7.12 ҚР Заңдарымен жазаның басқа түрлері белгіленуі мүмкін.
- 7.13 Университет жұмыскеріне қатысты жаза төмендегі кезеңде қолданылмайды:
- 7.13.1 жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы;
- 7.13.2 жұмыскердің демалыста немесе іссапарда болуы;
- 7.13.3 қоғамдық немесе өзге де міндеттерді орындау кезінде жұмыскерді өзінің лауазымдық міндеттерін орындаудан босату;
- 7.13.4 жұмыскердің дайындықта, қайта даярлауда, біліктілікті арттыру курстарында және тағылымдамада болуы;
- 7.13.5 университет жұмыскерінің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы Мемлекеттік органдардың актілеріне сот тәртібімен шағымдануы.
- 7.14 Университет жұмыскерлері мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылықтардың тізбесі мен құрамын және оларды жасағаны үшін жауапкершілік шараларын зерделеуге ерекше назар аударады:

7.14.1 өзінің материалдық мүдделерін немесе туыскандары мен достарын қанағаттандыруға байланысты мәселелерді шешу кезінде өзінің лауазымдық өкілеттіктерін пайдалану;

7.14.2 жұмысқа орналасу және жоғарылату кезінде заңда көзделмеген артықшылықтар беру (протекционизм, отбасы);

7.14.3 кәсіпкерлік немесе кіріс алумен байланысты өзге де қызметті жүзеге асыруда Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген кез келген адамға жәрдем көрсету;

7.14.4 бірінші тәртіптік теріс қылық үшін тәртіптік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде көрсетілген тәртіптік теріс қылықтардың кез келгенін қайталап жасау атқаратын лауазымынан босатуға әкеп соғады (егер теріс қылықта қылмыстық жазаланатын әрекет немесе әкімшілік құқық бұзушылық белгілері болмаса).

8. Жауапкершілік

8.1 Осы саясатты сақтау Университеттің кез келген жұмыскерінің және лауазымды тұлғасының міндеті болып табылады.

8.2 Осы саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы және жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз бола алады.

9. Қорытынды ереже

9.1 Университеттің құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Саясаттың талаптарын өз жұмыскерлеріне жеткізеді.

9.2 Университет өз жұмыскерлерінің және осы саясатты бұзған, бұзуға себепкер болып табылатын немесе бұзуға себепкер болуы мүмкін лауазымды тұлғалардың іс-әрекеттері үшін жауап бермейді.

9.3 Университет осы Саясат бұзылған немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп пайымдауға негізі бар Университеттің жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары бұл туралы осы саясатты бұзған немесе бұзуға әлеуетті мүмкіндігі бар тұлғалардың тікелей басшыларына дереу хабарлайды деп күтеді.

9.4 Университет осы Саясаттың талаптарын сақтауға не осы Саясаттың әлеуетті немесе орын алған бұзушылықтары туралы университетке хабарлауға байланысты бірде-бір жұмыскердің жауапқа тартылмайтынына және университеттің бастамасы бойынша өзге де қолайсыз салдарларға ұшырамайтынына кепілдік береді.

Әзірлеген:

СМЖБ жетекші маманы



Н. Елашкина

Келісілді:

ТЖ проректоры

С. Махмутов

Заң кеңесшісі

А. Абдешова