

**«Қазақэронавигация» РМК-да  
мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі  
саясат**

**1. Қолданылу саласы**

1.1. «Қазақэронавигация» РМК-да (бұдан әрі – Кәсіпорын) мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат) мүдделер қақтығысының жағдайын анықтайды және мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау және мүдделер қақтығысын реттеу процедурасы бойынша Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің міндеттерін анықтайды.

1.2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің Кәсіпорында өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін Кәсіпорын түсінеді, бірақ Кәсіпорындағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі керек.

1.3. Терминдер мен анықтамалар:

Жақын туыстар – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілер мен апа-сіңлілер, атасы, әжесі, немерелері, жекжаттары – ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, жұбайының (зайыбының) ата-аналары мен балалары;

Лауазымды тұлға – Бас директор, Бас директордың бірінші орынбасары/орынбасарлары, басқарушы директор-аппарат басшысы, басқарушы директорлар, филиалдардың директорлары;

Құпия ақпарат – үшінші тұлғаларға белгісіз болғандықтан нақты немесе ықтимал коммерциялық құндылығы бар кез келген ақпарат, оның ішінде қызметтік ақпарат, оған заңды негізде қол жеткізу шектелген және ақпарат иесі оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды. Құпия ақпарат болып табылатын мәліметтер қолданыстағы заңнамамен, Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен анықталады;

Мүдделер қақтығысы – Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, онда аталған тұлғалардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

Жеке мүдделілік – бұл лауазымды тұлғаның немесе Кәсіпорын жұмыскерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде мүліктік пайданы тікелей өзіне немесе жақын туыстарына немесе жекжаттарына, сондай-ақ Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскерінің қаржылық немесе басқа міндеттемелермен байланысы бар басқа тұлғаларға алу мүмкіндігі;

Жұмыскер, қызметкер – Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын тұлға.

*Ескерту: Саясаттың 1.3.-тармағына Бас директордың 20.06.2024 ж. № 05-03-7-417 бұйрығымен өзгертулер енгізілді.*

#### 1.4. Саясаттың мақсаты:

- Кәсіпорынның және мемлекеттің мүддесі үшін шешімдер қабылдаудың әділ, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету;
- жеке мүдделер мен байланыстардың әсерінен басқарушылық және қаржылық-шаруашылық шешімдерді қабылдау тәуекелдерін барынша азайту;
- нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру.

## 2. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

2.1. Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысы жағдайларына келесі жағдайлар жатады:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің жақын туысы атқаратын лауазымға тікелей бағынысты лауазымды атқаратын жағдай;

2) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын жағдай;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылатын жағдай;

4) қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде Кәсіпорынмен бәсекелесетін Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы үлестес тұлға, тәуелсіз директор немесе ұйымның жұмыскері болып табылатын жағдай;

5) Кәсіпорынмен байланысты жобалардағы, мәмілелердегі кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама);

6) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы Кәсіпорында өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты жеке тұлғалардан және/немесе ұйымдардан ақша, көрсетілетін қызметтер түрінде және өзге де нысандарда сыйақы алатын жағдай;

7) көпшілік мақұлдаған әдептілік және қонақжайлық нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде назар аударудың символдық белгілері мен символдық кәдесыйларды қоспағанда, Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері Кәсіпорындағы өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты немесе жұмысы бойынша өзіне тәуелді адамдардан сыйлықтар қабылдайтын жағдай;

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы Кәсіпорынның өнім берушілерінен, мердігерлерінен немесе басқа да контрагенттерінен Кәсіпорынның басқа лауазымды адамдарына, жұмыскерлеріне немесе олардың жақын туыстарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алатын жағдай;

9) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің қызметтік міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жария ететін жағдай. Кәсіпорынның, сондай-ақ лауазымды тұлғаның, Кәсіпорынның жұмыскерлері немесе олардың жақын туыстарының Кәсіпорынға қатысты құпия ақпаратты жеке пайда үшін пайдалануы;

10) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысатын жағдай;

11) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері Кәсіпорынның ресурстарын, зияткерлік меншігі мен жабдығын жеке мақсаттарда пайдаланатын жағдай.

2.2. Саясаттың 2.1. - тармағында санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Саясаттың 1.3.-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

2.3. Егер Бас директордың бірінші орынбасарында/орынбасарында, басқарушы директор-аппарат басшысында, басқарушы директорда, филиалдар директорында мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмән туындаса, ол Кәсіпорынның комплаенс- қызметімен кеңесіп, Кәсіпорынның Бас директорына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуға тиіс.

2.4. Егер Кәсіпорын жұмыскерінде мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмән туындаса, ол өзінің тікелей басшысына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы және қажет болған жағдайда Кәсіпорынның Кәсіпорынның комплаенс-қызметімен кеңесуі керек.

### **3. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері**

3.1. Комплаенс-қызмет ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Кәсіпорын меншігін заңсыз пайдалануды және лауазымдық міндеттерін орындау кезінде теріс пайдалануды лауазымды тұлғалар деңгейінде қадағалап, мүмкіндігінше жоюға тиіс.

3.2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Кәсіпорын мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары арасындағы

кез келген мәмілені қарауға және ол бойынша шешім қабылдауға қатыспауға тиіс және осы талапты сақтау үшін жауапты болады.

3.3. Бас директордың бірінші орынбасары/орынбасары, басқарушы директор-аппарат басшысы, басқарушы директор, филиалдар директорлары:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермеуге;
- 2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға;
- 3) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Саясат талаптарына сәйкес Бас директорға жеткізуге міндетті.

3.4 Жұмыскерлер:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермеуге;
- 2) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға;
- 3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты саясат талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына жеткізуге міндетті.

3.5. Лауазымды тұлғалар Кәсіпорынмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

3.6. Кәсіпорынның мүдделі мәміле жасасу туралы шешім қабылдауына ықпал ету мақсатында олардың тікелей бағыныстылығына кіретін және кірмейтін бөлімшелердің қызметіне лауазымды тұлғалардың араласуына тыйым салынады.

#### **4. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі**

4.1. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың мынадай түрлері (негіздері) мен мерзімдері белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу (бос лауазымға орналасуға конкурсқа қатысу үшін құжаттарды ұсыну кезінде);

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде, функционалдық міндеттері мен өкілеттіктері өзгерген кезде (ұсыныс, қызметтік жазбаны дайындау кезінде) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін немесе әкеп соқтырған (дереу) жағдайдың туындауына қарай мәліметтерді ашу;

4) Кәсіпорынның Комплаенс қызметі жүргізетін Кәсіпорын қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметті ашу (бағалау аяқталғаннан кейін).

*Ескерту: Саясаттың 4.1.-тармағына Бас директордың 20.06.2024 ж. № 05-03-7-417 бұйрығымен өзгертулер енгізілді.*

4.2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақытылы, толық ашпауы Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық

бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

4.3. Туындаған (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауға, мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі материалдарды алуға және сақтауды қамтамасыз етуге жауапты тұлға Кәсіпорынның комплаенс-қызметінің басшысы болып табылады.

## **5. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

5.1. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшымен немесе байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыстығы бар жұмыскерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) сатып алу процедураларын жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Кәсіпорынның контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және жұмыскерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) Кәсіпорын лауазымды тұлғаларының, жұмыскерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе құзыретсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларын, қызметтік тексерулер жүргізу;

4) Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен жұмыскерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті.

## **6. Мүдделер қақтығысын реттеу**

6.1. Мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақытылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ Кәсіпорынның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі ісқимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

6.2. Лауазымды тұлғалар Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

- мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтауға;
- Кәсіпорын органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;
- Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

6.3. Кәсіпорынның Бас директорының бірінші орынбасары/орынбасары, басқарушы директор-аппарат басшысы, басқарушы директорлары, филиалдар директорлары Бас директорға осындай жанжалды реттеу бойынша шешім

қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

6.4. Кәсіпорын жұмыскері осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай жанжалды реттеу туралы мәселе Бас директордың қарауына шығарылады.

6.5. Бас директор мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құруға құқылы. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

6.6. Жұмыс тобының ұсынымдары негізінде Бас директор мүдделер қақтығысын реттеу үшін мынадай шараларды қабылдауға құқылы:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің жеке мүдделерін қозғайтын нақты ақпаратқа Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің қол жеткізуін шектеу;

2) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасын немесе жұмыскерін мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан шеттету (тұрақты немесе уақытша);

3) Кәсіпорынның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығаруы;

5) Кәсіпорынның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің мүдделер қақтығысын туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

6.7. Саясаттың 6.6-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қолданылатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

## **7. Жауапкершілік**

7.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері Саясаттың орындалуына жауапты болады.

7.2. Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары (тікелей басшылары) төмендегілерге жауапты болады:

– бөлімшелер жұмыскерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және Саясатта көзделген талаптарды сақтауын бақылау;

– нақты және ықтимал мүдделердің қақтығысы, анықталған Саясатты бұзу фактілері туралы анықтау және Кәсіпорынның комплаенс-қызметіне дереу хабарлау;

– мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қабылдау/іске асыру.

7.3. Кәсіпорынның жұмыскерлері мыналарға жауапты болады:

– Қазақстан Республикасының заңнамасында және Саясатта көзделген талаптарды сақтау;

– нақты және ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді уақытылы ашу, толық және сенімді ақпарат беру.

7.4. Осы Саясат заңнама өзгерген жағдайда немесе қажеттілігіне қарай қайта қаралады.

7.5. Заңнама талаптары өзгерген жағдайда, осы Саясат өзгерген сәтке дейін қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін бөлігінде қолданылады.

---