

**Ақмола облысы білім басқармасының жанындағы «Есіл қаласы,
агротехникалық колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық
кәсіпорнында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты**

1-Тарау. Жалпы ережелер

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс - қимыл саясаты (бұдан әрі-саясат) Ақмола облысы білім басқармасының жанындағы «Есіл қаласы, агротехникалық колледжі» (бұдан әрі - ұйым) шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына сәйкес әзірленді және ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі қағидаттарын белгілейді.

Осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты сыбайлас жемқорлық сипатындағы ықтимал іс-қимылдардың алдын алуға, сыбайлас жемқорлықтан бас тарту ахуалын қалыптастыруға бағытталған.

2. Осы Саясат мыналарды белгілейді.

- 1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсаттар мен міндеттер;
- 2) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі қағидаттары;
- 3) Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл жөніндегі шаралар кешені;
- 4) осы саясатты сақтау үшін жауапкершілік.

3. Осы саясаттың негізгі мақсаты сыбайлас жемқорлықтан бас тартатын және өзінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде адалдық пен Сатылмаушылық қағидаттарын қамтамасыз ететін ұйым қызметкерлерінің құқықтық мәдениетін қалыптастыру болып табылады.

2-тарау. Терминдер мен анықтамалар

4. Осы саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:
ұйым қызметкерлері-ұйыммен еңбек қатынастарында тұрған кез келген жеке тұлға.

сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл - ұйымның лауазымды адамдарының өз өкілеттіктері шегіндегі қызметі:

- сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша, оның ішінде сыбайлас жемқорлық сипаттағы іс-әрекеттер жасауға ықпал ететін себептер мен

жағдайларды анықтау және кейіннен жою бойынша(сыбайлас жемқорлықтың алдын алу);

- сыбайлас жемқорлық сипаттағы іс-әрекеттердің алдын алу, анықтау, жолын кесу, ашу және тергеу, олардың салдарын жою (сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес) бойынша.

сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат - сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың тиімді жүйесін құруға және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтуға бағытталған қызмет.

сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт - ұйым қызметі үшін белгіленген, сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға бағытталған ұсынымдар жүйесі;

сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау - ұйымның сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептерді анықтау және зерделеу жөніндегі қызметі;

мүдделер қақтығысы-лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

сыбайлас жемқорлық тәуекелі - сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындау мүмкіндігі;

сыбайлас жемқорлықтың алдын алу - ұйымның алдын алу шаралары жүйесін әзірлеу және енгізу жолымен сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды зерделеу, анықтау, шектеу және жою жөніндегі қызметі.

3-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы міндеттер

5. Саясат мынадай міндеттерді шешуді көздейді:

- сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында бірыңғай саясат жүргізу;
- ұйымның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінде кез келген сыбайлас жемқорлық көріністеріне нөлдік төзімділік түсінігін қалыптастыру;
- ұйымның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерін, сондай-ақ үшінші тұлғаларды сыбайлас жемқорлық қызметіне тарту тәуекелін азайту;
- ұйым қызметкерлерінде Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы, сондай-ақ ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы қызметін регламенттейтін ішкі нормативтік құжаттарды қатаң сақтауға тәрбиелеу;
- ұйымның ішкі нормативтік құжаттарында сыбайлас жемқорлық факторларының болуына жол бермеу;

- жұмыстарды орындау және қызметтер көрсету кезінде ашықтықты, адал бәсекелестікті және объективтілікті қамтамасыз ету.

6. Саясат атқаратын лауазымына, атқаратын функциялары мен жұмыс мерзіміне қарамастан ұйым қызметкерлеріне қолданылатын жалпыға міндетті нормалар мен ережелерді қамтиды.

4-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі қағидаттары

7. Ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі қағидаттары:

сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне нөлдік төзімділік - ұйым өз қызметін жүзеге асыру кезінде кез келген нысандар мен көріністерде сыбайлас жемқорлықты толық қабылдамау қағидатын ұстанады. Сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне нөлдік төзімділік қағидаты ұйымның атынан немесе оның мүддесі үшін әрекет ететін ұйымның лауазымды адамдары мен қызметкерлері үшін тікелей немесе жанама түрде, жеке өзі немесе қандай да бір делдалдық арқылы сыбайлас жемқорлық әрекеттеріне қатысуға қатаң тыйым салуды білдіреді;

басшылықтың міндеттілігі-басшы және оның қарамағындағылар сыбайлас жемқорлықтың кез келген нысандарына және барлық деңгейлерде непасыздық танытуға, осы қағиданы жеке мысалда көрсетуге, сақтауға және іске асыруға тиіс;

қызметкерлерді тарту-ұйым өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерін ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының ережелері туралы хабардар етеді және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді қатысуын құптайды;

жазаның бұлтартпастығы-ұйым атқаратын лауазымына, жұмыс өтіліне және өздерінің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасаған жағдайда өзге де жағдайларға қарамастан ұйым қызметкерлерін жазалаудың бұлтартпастығы туралы мәлімдейді;

заңдылық-ұйым ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасын қатаң сақтайды және оның кез келген әрекеті немесе әрекетсіздігі қолданылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың нормаларына қайшы келмейді;

өзара іс - қимыл және үйлестіру-ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет саласындағы мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылды және ынтымақтастықты, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл процесінде іс-қимылдарды үйлестіруді қамтамасыз етеді.

5-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы ынтымақтастық

8. Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында уәкілетті мемлекеттік органдармен, әріптестермен, клиенттермен:

сыбайлас жемқорлық белгілері бар бұзушылықтар жасалған жағдайлар туралы хабардар ету;

сыбайлас жемқорлық белгілері бар бұзушылықтарға тергеп-тексеру жүргізу кезінде жәрдемдесу;

сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасауға қатысы бар адамдарды, олардың орналасқан жерін анықтау;

сыбайлас жемқорлық көріністерінің алдын алу және оларға қарсы күрес жөніндегі қызметті үйлестіру;

сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасау нәтижесінде алынған мүлікті немесе оларды жасау құралы ретінде қызметшіні анықтау.

6-тарау. Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл жөніндегі шаралар

9. Ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларының жүйесі мыналарды қамтиды:

- 1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг;
- 2) сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау;
- 3) сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру;
- 4) сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты қалыптастыру және сақтау;
- 5) сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер;
- 6) персоналды басқару;
- 7) ішкі құжаттардың заңдық сараптамасы;
- 8) мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу;
- 9) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы хабарлама.

Параграф 1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг

10. Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы құқық қолдану практикасын бағалау мақсатында Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізеді.

11. Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаттың тиімділігіне, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы құқық қолдану практикасының жай-күйіне, сондай-ақ қоғамның сыбайлас жемқорлық деңгейін қабылдауы мен бағалауына қатысты ақпаратты жинау, өңдеу, қорыту, талдау және бағалау жөніндегі қызметті жүзеге асырады.

12. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингтің нәтижелері сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізу, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа

қарсы мәдениетті қалыптастыруға бағытталған шараларды жетілдіру үшін негіз бола алады.

Параграф 2. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау

13. Ұйым сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдауды жүзеге асырады, оның нәтижелері бойынша сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою жөнінде шаралар қабылдайды.

14. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау кестеге және сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізудің үлгілік қағидаларына сәйкес жүргізіледі.

Параграф 3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру

15. Ұйым сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру бойынша шаралар қабылдайды.

16. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру білім беру, ақпараттық және ұйымдастырушылық сипаттағы шаралар кешені арқылы жүзеге асырылады.

17. Ұйым адамгершілік, зияткерлік, мәдени даму және жеке тұлғаның сыбайлас жемқорлықты қабылдамаудың белсенді азаматтық ұстанымын қалыптастыру мақсатында жүзеге асырылатын тәрбие мен оқытудың үздіксіз білім беру процесін жүзеге асырады.

18. Ақпараттық және ұйымдастырушылық қызмет сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың талаптарын ескере отырып, бұқаралық ақпарат құралдарында түсіндіру жұмыстарын жүргізу, әлеуметтік маңызы бар іс-шараларды және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың жыл сайынғы ішкі жоспарында көзделген өзге де шараларды ұйымдастыру жолымен іске асырылады.

Параграф 4. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты қалыптастыру және сақтау

19. Ұйым ұйымдағы сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға бағытталған сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты әзірлеу бойынша шаралар қабылдайды.

20. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт қоғамдық қатынастардың оқшауланған саласында жұмыс істейтін адамдардың белгіленген ережелерді мүлтіксіз сақтауға және сыбайлас жемқорлық көріністерінің алдын алуға бағытталған іс-әрекеттері мен шешімдерін айқындайды.

21. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт директордың бұйрығымен бекітіледі.

22. Ұйымның барлық қызметкерлері сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты сақтауы керек.

Параграф 5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер

23. Жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, оларға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың, сондай-ақ көрсетілген функцияларды орындауға уәкілеттік берілген кандидаттар болып табылатын адамдардың өз өкілеттіктерін жеке, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделерде пайдалануына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасауына жол бермеу мақсатында, аталған адамдар өзіне сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдайды.

24. Лауазымды адамдар ұйыммен жұмысқа қабылдау немесе еңбек қатынастарын жалғастыру кезінде осы Саясатқа 1-қосымшаға сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдауға келісім нысаны бойынша өзіне сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдайды.

25. Ұйымның лауазымды адамдарының сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдамауы лауазымға қабылдаудан бас тартуға не лауазымнан босатуға әкеп соғады, қылмыстық жазаланатын іс-әрекет және әкімшілік құқық бұзушылық белгілері болмаған жағдайларда олардың сақталмауы өкілеттіктерді тоқтату үшін негіз болып табылады.

Параграф 6. Персоналды басқару

26. Ұйым кадрлық шешімдер қабылдау кезінде объективтілік пен адалдық қағидаттарын ұстанады. Персоналды жалдау, бағалау, жылжыту және жұмыстан шығару кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмау мақсатында, ұйым:

- персоналды іріктеу мен жалдаудың ашық рәсімдерін және лауазымға тиісті біліктілік талаптарын белгіленген тәртіппен әзірлейді және бекітеді;

- жұмысқа орналасуға кандидаттарды еңбек қатынастарын бастау немесе жалғастыру туралы шешім қабылдағанға дейін олардың сенімділігі мен мүдделер қақтығысының болмауы тұрғысынан тексеруді жүзеге асырады;

- өзінің негізгі қызмет көрсеткіштері мен кәсіби жетістіктерінің нәтижелілігіне қарай персоналдың қызметін бағалауды және сыйақы төлеуді жүргізеді;

- қызметкердің іскерлік қасиеттері мен біліктілігін негізге ала отырып, жоғары тұрған лауазымға жылжыту туралы шешім қабылдайды;

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген негіздер бойынша қызметкермен еңбек қатынастарын бұзу рәсімін жүзеге асырады.

Параграф 7. Ішкі құжаттардың құқықтық сараптамасы

27. Ұйым ішкі нормативтік құжаттарға, оның ішінде оларда сыбайлас жемқорлықты (сыбайлас жемқорлық факторларын) көрсету үшін себептер мен жағдайлар жасауға және оларды жоюға бағытталған ұсынымдар әзірлеуге ықпал ететін ережелердің болуы тұрғысынан бекітуге шығарылатын ішкі нормативтік құжаттардың жобаларына заң сараптамасын жүргізеді.

28. Заң сараптамасы сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезінде де жүргізіледі.

Параграф 8. Мүдделер қақтығысының алдын алу және шешу

29. Ұйымның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- мүдделер қақтығысына байланысты тәуекелдерді іске асырудың алдын алу және оларды реттеу жөнінде шаралар қабылдау.

- өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде ұйымның мүдделерін басшылыққа алады және олардың жеке мүдделері ұйымның мүдделеріне қайшы келетін жағдайларды немесе жағдайларды болдырмайды. Мүдделер қақтығысы (немесе оның туындау мүмкіндігі) туындаған жағдайда осы ақпаратты ұйымның тікелей басшысының не жоғары тұрған басшылығының назарына жазбаша нысанда жеткізу.

30. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу мүмкін қызметкердің лауазымдық немесе қызметтік жағдайын өзгерту мүдделер қақтығысының тарабы болып табылатын ұйым оны белгіленген тәртіппен қызметтік міндеттерін атқарудан шеттетуге дейін және (немесе) мүдделер қақтығысының туындауына себеп болған пайдадан бас тартуға дейін.

Параграф 9. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы хабарлама

31. Егер ұйымда ұйымның лауазымды адамы немесе қызметкерінің сыбайлас жемқорлық әрекеті орын алғаны туралы қандай да бір куәлік болса, бұл туралы ұйымның комплаенс-офицеріне не өзінің тікелей немесе жоғары тұрған басшысына дереу хабарлау қажет.

32. Өзге қызметкердің, сондай-ақ үшінші тұлғаның сыбайлас жемқорлық әрекетін жасауға көндіру фактілері туындаған жағдайда және/немесе қызметкерді сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жасауға көндіруге

қатысты белгілі фактілер немесе күдіктер туралы ақпараты бар ұйым қызметкерлері ұйымның комплаенс-офицерін дереу хабардар етуге міндетті.

7-тарау. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды қызметтік тергеу

33. Ұйымдағы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы барлық хабарламалар бойынша ұйымның тиісті құрылымдық бөлімшелерінің қатысуымен тексеру не қызметтік тергеу жүргізіледі.

34. Егер қызметтік тергеу нәтижелері бойынша факт анықталса, сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне нөлдік төзімділік қағидатын негізге ала отырып, еңбек қатынастарын бұзуға және материалдарды тиісті уәкілетті мемлекеттік органдарға беруге дейінгі түзету шараларын қабылдау тергеудің аяқталуы болып саналады.

8 тарау. Жауапкершілік

35. Ұйым қызметкерлері мүлтіксіз жауап бередіосы саясаттың талаптарын орындау.

36. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін тиісті жауапкершілік шаралары қолданылған ұйымның лауазымды адамдары мен қызметкерлері заңды күшіне енген сот шешімі бойынша болмаса, ұйымның материалдық залалын өтеуден босатылмайды.

37. Саясат талаптарын бұзу ұйым қызметкерінің мәртебесіне сәйкес келмейтін әрекет ретінде қарастырылуы мүмкін және тәртіптік жаза қолдануға негіз болады.

38. Саясат талаптарын бұзу Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасын бұзғаны үшін көзделген жауапкершілік шараларын қолдануға әкеп соғуы мүмкін.

39. Ұйымның лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Саясатқа 2-қосымшада көзделген нысан бойынша осы саясатты адал ұстануға өзінің міндеттемесін растауға міндетті.

9 тарау. Қорытынды ережелер

40. Осы саясатты қолданысқа енгізу мерзімі ұйым басшысының бұйрығымен саясатты бекіту күні болып саналсын.

41. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, сондай-ақ Ұйымның ішкі құжаттарына өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда өзгертуге жатады. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар ұйым басшысының бұйрығымен бекіті

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
от «16» июня 2023 года
№ 56

**Политика
противодействия коррупции в государственном
коммунальном казенном предприятии
«Агротехнический колледж, город Есиль»
при управлении образования Акмолинской области**

Глава 1. Общие положения

1. Политика противодействия коррупции (далее - Политика) в государственном коммунальном казенном предприятии «Агротехнический колледж, город Есиль» при управлении образования Акмолинской области (далее - Организация) разработана в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан и устанавливает основные принципы противодействия коррупции в Организации.

Настоящая Политика противодействия коррупции направлена на предотвращение возможных действий коррупционного характера, формированию атмосферы неприятия коррупции.

2. Настоящая Политика устанавливает:

- 1) цели и задачи в области противодействия коррупции;
- 2) основные принципы противодействия коррупции;
- 3) комплекс мер по предупреждению и противодействию коррупции;
- 4) ответственность за соблюдение настоящей Политики.

3. Основной целью настоящей Политики является формирование правовой культуры работников Организации, отвергающей коррупцию и обеспечивающей принципы честности и неподкупности при исполнении своих должностных обязанностей.

Глава 2. Термины и определения

4. В настоящей Политике употребляются следующие термины и определения:

работники Организации- любое физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Организацией.

противодействие коррупции- деятельность должностных лиц Организации в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий, способствующих совершению действий коррупционного характера (профилактика коррупции);

- по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию действий коррупционного характера, устранению их последствий (борьба с коррупцией).

антикоррупционная политика- деятельность, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции и снижения коррупционных рисков.

антикоррупционный стандарт- установленная для деятельности Организации система рекомендаций, направленная на предупреждение коррупции;

внутренний анализ коррупционных рисков- деятельность Организации по выявлению и изучению причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

конфликт интересов- противоречие между личными интересами должностных лиц и их должностными полномочиями, при которых личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

коррупционный риск- возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

предупреждение коррупции- деятельность Организации по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных действий, путем разработки и внедрения системы превентивных мер.

Глава 3. Задачи в области противодействия коррупции

5. Политика предусматривает решение следующих задач:

- проведение единой политики в области противодействия коррупции;
- формирование у должностных лиц и работников Организации понимания нулевой терпимости к любым коррупционным проявлениям;
- минимизация риска вовлечения должностных лиц и работников Организации, а также третьих лиц в коррупционную деятельность;
- воспитание у работников Организации строгого соблюдения антикоррупционного законодательства, а также внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность Организации в сфере противодействия коррупции;
- недопущение наличия коррупциогенных факторов во внутренних нормативных документах Организации;
- обеспечение открытости, добросовестной конкуренции и объективности при выполнении работ и оказании услуг.

6. Политика содержит общеобязательные нормы и правила, распространяющиеся на работников Организации, вне зависимости от занимаемой должности, выполняемых функций и срока их работы.

Глава 4. Основные принципы противодействия коррупции

7. Основными принципами противодействия коррупции в Организации являются:

нулевая терпимость к любым проявлениям коррупции- Организация придерживается принципа полного неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении своей деятельности. Принцип нулевой терпимости к любым проявлениям коррупции означает строгий запрет для должностных лиц и работников Организации, действующих от имени Организации или в ее интересах, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях;

приверженность руководства-руководитель и его подчиненные должны заявлять о непримиримом отношении к любым формам проявления коррупции и на всех уровнях, демонстрировать, соблюдать и реализовывать данный принцип на личном примере;

вовлеченность работников-Организация информирует своих должностных лиц и работников о положениях антикоррупционного законодательства РК и приветствует их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

неотвратимость наказания- Организация заявляет о неотвратимости наказания работников Организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных действий при исполнении своих должностных обязанностей;

законность- Организация строго соблюдает антикоррупционное законодательство РК, и любое его действие или бездействие не противоречит нормам применимого антикоррупционного законодательства;

должная осмотрительность – Организация осуществляет проверку третьих лиц и кандидатов на трудоустройство перед принятием решения о начале или продолжении деловых/трудовых отношений на предмет их благонадежности, неприятия коррупции и отсутствия конфликта интересов;

взаимодействие и координация- Организация обеспечивает взаимодействие и сотрудничество в области антикоррупционной деятельности с государственными органами, а также координацию действий в процессе противодействия коррупции.

Глава 5. Сотрудничество в области противодействия коррупции

8. Организация сотрудничает в области противодействия коррупции с уполномоченными государственными органами, партнерами, клиентами в целях:

информирования о случаях совершения нарушений, имеющих признаки коррупции;

содействия при проведении расследований нарушений, имеющих признаки коррупции;

установления лиц, причастных к совершению коррупционных действий, их местонахождения;

координация деятельности по профилактике и борьбе с коррупционными проявлениями;

выявления имущества, полученного в результате совершения коррупционных действий или служащего средством их совершения.

Глава 6. Меры по предупреждению и противодействию коррупции

9. Система мер противодействия коррупции в Организации включает:

- 1) антикоррупционный мониторинг;
- 2) анализ коррупционных рисков;
- 3) формирование антикоррупционной культуры;
- 4) формирование и соблюдение антикоррупционного стандарта;
- 5) антикоррупционные ограничения;
- 6) управление персоналом;
- 7) юридическая экспертиза внутренних документов;
- 8) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 9) уведомление о коррупционных правонарушениях.

Параграф 1. Антикоррупционный мониторинг

10. Организация проводит антикоррупционный мониторинг с целью оценки правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции.

11. Организация осуществляет деятельность по сбору, обработке, обобщению, анализу и оценке информации, касающейся эффективности антикоррупционной политики, состояния правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции, а также восприятия и оценки уровня коррупции обществом.

12. Результаты антикоррупционного мониторинга могут являться основанием для проведения анализа коррупционных рисков, а также совершенствования мер, направленных на формирование антикоррупционной культуры.

Параграф 2. Анализ коррупционных рисков

13. Организация осуществляет внутренний анализ коррупционных рисков, по результатам которого принимает меры по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

14. Внутренний анализ коррупционных рисков проводится в соответствии с графиком и Типовыми правилами проведения внутреннего анализа коррупционных рисков.

Параграф 3. Формирование антикоррупционной культуры

15. Организация принимает меры по формированию антикоррупционной культуры.

16. Формирование антикоррупционной культуры осуществляется посредством комплекса мер образовательного, информационного и организационного характера.

17. Организация осуществляет непрерывный образовательный процесс воспитания и обучения, осуществляемый в целях нравственного, интеллектуального, культурного развития и формирования активной гражданской позиции неприятия коррупции личностью.

18. Информационная и организационная деятельность реализуется путем проведения разъяснительной работы в средствах массовой информации, организации социально значимых мероприятий и иных мер, предусмотренных ежегодным внутренним Планом мероприятий по противодействию коррупции с учетом требований антикоррупционного законодательства.

Параграф 4. Формирование и соблюдение антикоррупционного стандарта

19. Организация принимает меры по разработке антикоррупционного стандарта, направленного на предупреждение коррупции в Организации.

20. Антикоррупционный стандарт определяет действия и решения лиц, работающих в обособленной сфере общественных отношений, направленные на неукоснительное соблюдение установленных правил и предотвращение коррупционных проявлений

21. Антикоррупционный стандарт утверждается приказом директора.

22. Все сотрудники Организации должны соблюдать антикоррупционный стандарт.

Параграф 5. Антикоррупционные ограничения

23. В целях недопущения лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к ним, должностными

лицами, а также лицами, являющимися кандидатами, уполномоченными на выполнение указанных функций, совершения действий, которые могут привести к использованию ими своих полномочий в личных, групповых и иных неслужебных интересах, указанные лица принимают на себя антикоррупционные ограничения.

24. Должностные лица при приеме на работу или продолжении трудовых отношений с Организацией принимают на себя антикоррупционные ограничения по форме согласия принятия антикоррупционных ограничений согласно приложению 1 к настоящей Политике.

25. Непринятие антикоррупционных ограничений должностными лицами Организации влечет отказ в приеме на должность либо увольнение с должности, их несоблюдение в случаях отсутствия признаков уголовно наказуемого деяния и административного правонарушения является основанием для прекращения полномочий.

Параграф 6. Управление персоналом

26. Организация придерживается принципов объективности и честности кадровых решений. С целью исключения коррупционных рисков при найме, оценке, продвижении и увольнении персонала, Организация:

- разрабатывает и утверждает в установленном порядке прозрачные процедуры отбора и найма персонала и соответствующие квалификационные требования к должности;

- осуществляет проверку кандидатов на трудоустройство перед принятием решения о начале или продолжении трудовых отношений на предмет их благонадежности и отсутствия конфликта интересов;

- производит оценку деятельности персонала и выплату вознаграждения исходя из результативности своих ключевых показателей деятельности и профессиональных достижений;

- принимает решение о продвижении на вышестоящую должность исходя из деловых качеств и квалификации работника;

- осуществляет процедуру расторжения трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным законодательством Республики Казахстан.

Параграф 7. Юридическая экспертиза внутренних документов

27. Организация проводит юридическую экспертизу внутренних нормативных документов, в т.ч. проектов внутренних нормативных документов, выносимых на утверждение на предмет наличия в них положений, способствующих созданию причин и условий для проявления коррупции

(коррупциогенных факторов) и выработку рекомендаций, направленных на их устранение.

28. Юридическая экспертиза также проводится при проведении внутренних анализов коррупционных рисков.

Параграф 8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

29. Должностные лица и работники Организации обязаны:

- принимать меры по предотвращению реализации рисков, связанных с конфликтом интересов, и их урегулированию.

- при выполнении своих служебных обязанностей руководствоваться интересами Организации и избегать ситуаций или обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Организации. В случае возникновения конфликта интересов (или возможности его возникновения) в письменной форме довести данную информацию до сведения непосредственного руководителя либо вышестоящее руководство Организации.

30. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника Организации, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения служебных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Параграф 9. Уведомление о коррупционных правонарушениях

31. Если имеется какое-либо свидетельство о том, что в Организации имеет место коррупционное действие, совершаемое должностным лицом или работником Организации, об этом следует незамедлительно сообщить комплаенс-офицеру Организации, либо своему непосредственному или вышестоящему руководителю.

32. Работники Организации в случае возникновения фактов склонения иным работником, а также третьим лицом к совершению коррупционного действия и/или обладающие информацией об известных фактах или подозрениях относительно склонения работника к совершению коррупционных действий, обязаны немедленно уведомить комплаенс-офицера Организации.

Глава 7. Служебные расследования коррупционных правонарушений

33. По всем сообщениям о коррупционных правонарушениях в Организации проводится проверка либо служебное расследование с участием соответствующих структурных подразделений Организации.

34. Если по результатам служебного расследования установлен факт коррупции, завершением расследования считается принятие корректирующих мер, исходя из принципа нулевой терпимости к любым проявлениям коррупции, вплоть до расторжения трудовых отношений и передачи материалов в соответствующие уполномоченные государственные органы.

Глава 8. Ответственность

35. Работники Организации несут ответственность за неукоснительное исполнение требований настоящей Политики.

36. Должностные лица и работники Организации, к которым за совершение коррупционных правонарушений были применены соответствующие меры ответственности, не освобождаются от возмещения материального ущерба Организации, иначе как по вступившему в законную силу решения суда.

37. Нарушение требований Политики может рассматриваться как действие, несовместимое со статусом работника Организации, и служить основанием для наложения дисциплинарных взысканий.

38. Нарушение требований Политики может привести к применению мер ответственности, предусмотренных за нарушение антикоррупционного законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции.

39. Должностные лица и работники Организации обязаны подтвердить по форме, предусмотренной приложением 2 к настоящей Политике, свое обязательство добросовестно следовать настоящей Политике.

Глава 9. Заключительные положения

40. Сроком введения в действие настоящей Политики считать дату утверждения Политики приказом руководителя Организации.

41. Настоящая Политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан, а также во внутренние документы Организации. Изменения и дополнения в настоящую Политику, утверждаются приказом руководителя Организации.