



БҰЙРЫҚ

ПРИКАЗ

30.03.2022 № 80

Басшылары мен қызметкерлер мүдделерінің қақтығыстарын болдырмау және реттеу жөніндегі саясат бекіту туралы

ҚР Үкіметінің 2021 жылғы 31 мамырдағы №358 қаулысымен бекітілген жобалық басқаруды жүзеге асыру қағидаларының 56-тармағына сәйкес, "сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл" төртінші блогын іске асыру мақсатында, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі Мемлекеттік материалдық резервтер комитетінің "Резерв" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорны басшылары мен қызметкерлер мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі қоса беріліп отырған саясат бекітілсін.
2. "Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Мемлекеттік материалдық резервтер комитетінің "Резерв" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының мүдделер қақтығысы туралы ережені бекіту туралы" 2019 жылғы 4 желтоқсандағы № 320 бұйрығының күші жойылды деп танылсын.
3. Кадр жұмысы басқармасы осы бұйрықты кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне жеткізсін.
4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау кәсіпорынның кеңесші-комплаенс-офицеріне жүктелсін.
5. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Бас директор

Қ. Бишімов

"Резерв" РМК
Бас директорының
2022 жылғы "30" наурыздағы
№ 80 бұйрығымен
бекітілді

**Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі
Мемлекеттік материалдық резервтер комитеті "Резерв" шаруашылық
жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының
басшылары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын болғызбау және
реттеу жөніндегі саясаты**

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. Осы Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі Мемлекеттік материалдық резервтер комитетінің "Резерв" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі – Кәсіпорын) басшылары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу жөніндегі саясаты (бұдан әрі – Саясат) "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Кәсіпорынның іскерлік этика кодексіне және этика және комплаенс мәселелері бойынша Кәсіпорынның өзге ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Осы Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың түйінді тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері Кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидаттары, турашылдығы және адалдығы негізінде олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуге тиіс.

3. Осы Саясат мүдделер қақтығысы жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды және Кәсіпорынның ішкі құжаты болып табылады.

4. Кәсіпорын қызметкерлердің Кәсіпорында өз міндеттерін орындау ауқымынан тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Кәсіпорындағы осындай жеке мүдделер мен лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, шешілуі керек.

5. Контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Кәсіпорын фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға сенеді, бұл

жағдайда Тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, ақ ниетпен, әділ және бейтарап әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті.

2. Қолдану саласы

6. Бұл Саясат барлық қызметкерлердің оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат белгіленген тәртіппен бекітілген "Резерв" РМК-ның іскерлік этика кодексімен және "Резерв" РМК-дағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен біріктірілген түрде қолданылады.

8. Осы Саясат танысу үшін міндетті болып табылады.

9. Бұл Саясат Кәсіпорынның веб-сайтында орналастырылуы тиіс.

3. Терминдер мен анықтамалар

10. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) **Әкімшілік-шаруашылық функциялар** – Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген Кәсіпорынның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) **жақын туыстар** - ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата, әже, немерелер;

3) **басшылар** – Орталық аппарат бас директорының орынбасарлары, басқарма бастықтары және филиал директорлары;

4) **Комплаенс-офицер – кеңесші** – Кәсіпорынның комплаенс-офицері;

5) **мүдделер қақтығысы** - қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

6) **жеке мүдделер** – жеке мүліктік пайдалар немесе жалақы мен кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген басқа да төлемдерді алумен байланысты емес кәсіпорыннан жеке пайда алуға мүдделілік;

7) **ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар** – қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шараларын және тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

8) **қызметкер** – Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

9) **жекжаттар** – жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары.

11. Қолданылатын, бірақ осы Саясатта айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

12. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (болдырмау және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты - осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаты. Кәсіпорынның мүдделерін қорғау - әрбір басшы мен қызметкердің міндеті, олар жеке қалауы мен қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Менеджерлер мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және басқа мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әсерін азайтуға тырысуы керек;

5) құпиялылық қағидаты - құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесі мен мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындыларды шығару және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) кірісу қағидаты - Кәсіпорын басшылары мен жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді, оның ішінде мүдделер қақтығысының профилактикасы, анықтау және реттеу саласындағы рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты - Кәсіпорын өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Кәсіпорын өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке мысал қағидаты - жоғары басшылық пен басшылар өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсібилікке бейілділікті көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты

- мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген басшы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және ашпағаны, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық басшылар мен қызметкерлер жеке мүдде мен Кәсіпорын мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауапты болады, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялау және сәйкестендіру үшін жауап беруі тиіс.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

13. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелетін жағдайларға келесі жағдайлар жатады:

1) басшылар немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) басшылар, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) болса немесе болуы мүмкін;

3) басшылар, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызметтер көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе жұмыскері болып табылады;

4) басшылар, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттар Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылады;

5) басшылар, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) басшылар немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ басшының, жұмыскердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының Кәсіпорынның қызметіне байланысты құпия ақпаратты Кәсіпорын қызметіне қатысты кез келген пайдалануы - жеке пайда алу;

7) басшылар немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау, сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) басшылар немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайдалану мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқарады.

14. Осы Саясаттың 13-тармағында санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды.

15. Егер Кәсіпорын басшылары мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, олар Комплаенс-офицермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Кәсіпорынның бас директорына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

16. Егер Кәсіпорынның кадрлар бөлімі мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол Комплаенс-офицермен кеңесіп, мәселені шешу үшін Кәсіпорынның бас директорына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

17. Егер қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол Комплаенс офицерімен кеңесіп, туындаған мәселені мәні бойынша шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

18. Басшы мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жария етуі мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

19. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) бизнес-процестерде/Кәсіпорынның іскерлік операцияларында, оларды іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке басының мүдделілігінің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа 1-қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

20. Осы Саясаттың 19-тармағының 1) және 2) тармақшалары персоналды басқару саласындағы Кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

21. Жұмысқа жаңадан қабылданатын үміткерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерін ашу процесі персоналды басқару саласындағы Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттеледі.

22. Басшылар мен қызметкерлердің жыл сайынғы мүдделер қақтығысын ашу жыл сайынғы негізде комиссиялық түрде жүргізілетін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелі жоғары аймақтағы басшылар мен қызметкерлер Комплаенс-офицердің сұрауы бойынша Персоналды басқару саласындағы Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша мүдделер қақтығысы декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияны комплаенс-офицер ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсынымдарды дайындау тұрғысынан талдайды.

23. Басшылар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

24. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға тиіс;

2) Кәсіпорынның контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестес болу белгілерінің болуы тұрғысынан олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуді жүзеге асыруға міндетті;

3) басшылар мен жұмыскерлердің, оның ішінде өзінің қызмет бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын қызметкерлердің құқыққа қайшы' жосықсыз немесе құзыретсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларды және қызметтік тексерулерді жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір басшыны және жұмыскерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

5) басшылар мен қызметкерлерге осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге міндетті;

6) Кәсіпорынның үлестес тұлғалары туралы ақпараттың есебін жүргізуге міндетті;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ басшылар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Басшылар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауын болғызбау жөніндегі міндеттері

25. Кәсіпорын басшылығы мен Құзыретті қызметкерлер басшылар мен қызметкерлер деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Кәсіпорын меншігін заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюға тиіс.

26. Жасалуына мүдделілік бар мәміле құзыретіне осындай мәміле жасасу мәселесі кіретін Кәсіпорын органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

27. Басшылар мен қызметкерлерге Кәсіпорын мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, ерлі-зайыптылар мен жекжаттар арасындағы кез келген мәмілені қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

28. Басшылар мен қызметкерлер міндетті:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

3) өзінің тағайындалуына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс;

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Кәсіпорынның бас директорына жазбаша нысанда алдын ала жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда құзыретті қызметкерлерді күні бұрын хабардар етуге міндетті. Тәуелсіздікке ықпал ететін мән-жайлар болған жағдайда, тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты Бас директордың назарына дереу жеткізеді;

6) белгіленген тәртіппен Кәсіпорынға өзінің аффилиирленген тұлғалары туралы мәліметтер беруге міндетті;

7) Кәсіпорынның мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысуын және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке үлгісімен енгізуге міндетті.

29. Филиал директоры лауазымына тағайындау кезінде Мемлекеттік материалдық резервтер комитеті төрағасының келісімін алу қажет.

30. Басшылар мен қызметкерлердің басқа ұйымдарда жұмыс істеуге құқығы жоқ.

31. Басшылардың атқарушы орган басшысының не атқарушы органның, басқа заңды тұлғаның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адамның лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

32. Басшылар мен қызметкерлер міндетті:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) Осы саясат талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпарат хабарлауға;

3) құпия және басқа да құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

33. Менеджерлер Кәсіпорынмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

34. Кәсіпорынның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында Кәсіпорынның басқа құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне басшылардың араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қақтығысын анықтау, болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ оларды реттеу бойынша Кәсіпорынның барлық бөлімшелерінің іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

36. Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін басшылар міндетті:

1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) жұмыскерлердің құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажыратуға;

3) жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Басшылар Кәсіпорынның бас директорына осындай жанжалды реттеу үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

39. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше немесе Филиал деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, басшы бір жұмыс күні ішінде жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер

қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол Кәсіпорынның бас директорының қарауына шығарады.

40. Кәсіпорынның бас директоры мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Кәсіпорынның бас директоры мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

41. Мүдделер қақтығысын келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар

42. Мүдделер қақтығысын шешудің шараларын анықтай отырып, Кәсіпорын олардың Кәсіпорын мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдардың дәрежесіне пропорционалдылығын қамтамасыз етеді.

43. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) Кәсіпорын басшысын немесе жұмыскерін мүдделер қақтығысын болғызбайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның келісімімен басқа лауазымға ауыстыру жатады;

2) басшының немесе жұмыскердің өкілеттігін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тоқтату;

3) басшының немесе жұмыскердің мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, оны (тұрақты немесе уақытша) шеттетуі;

4) басшының немесе жұмыскердің лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) кейіннен Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы декларациясын қайта толтыра отырып, басшының немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын тудыратын жеке мүддесін жою (мысалы, мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

44. Саясаттың 43-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.

11. Жауапкершілік

45. Басшылар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапкершілікте болады.

46. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Кәсіпорынға залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзуға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

47. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Кәсіпорынның бас директорының шешімі бойынша енгізіледі.

48. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Кәсіпорын Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары оларға қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Кәсіпорын Жарғысын басшылыққа алу қажет.