

Приложение 3

«УТВЕРЖДЕНО»
Решением Совета директоров
НАО «Центр поддержки
гражданских инициатив»
от «03» 06 2022 года
протокол № 2

Политика
выявления и урегулирования конфликта интересов
в НАО «Центр поддержки гражданских инициатив»

г. Нур-Султан, 2022 год

1. Цель документа и общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликтов интересов (далее – Политика) в НАО «Центр поддержки гражданских инициатив» (далее - Общество) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «О некоммерческих организациях», «Об акционерных обществах» и иными внутренними документами Общества по вопросам этики и комплаенса.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Общества.

3. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

4. Общество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/должностными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Общество рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

2. Область применения

6. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества.

7. Настоящая Политика применяется совместно с Кодексом деловой этики работников Общества и Политикой противодействию коррупции Общества, утвержденных в установленном порядке.

8. Настоящая Политика подлежит размещению на корпоративном



веб-сайте Общества.

3. Термины и определения

9. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

- 1) **Административно-хозяйственные функции** – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Общества;
 - 2) **Близкие родственники** - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;
 - 3) **Должностное лицо** – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;
 - 4) **Единственный акционер** – Министерство информации и общественного развития Республики Казахстан;
 - 5) **Конфликт интересов** - противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при которых личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;
 - 6) **Личные интересы** — личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Общества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Общества;
 - 7) **Организационно-распорядительные функции** – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;
 - 8) **Правление** – Правление Общества;
 - 9) **Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;
 - 10) **Свойственники** – полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги);
 - 11) **Совет директоров** – орган управления в Обществе, отвечающий за общее руководство и контроль за деятельностью Общества и Правления.
10. Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Общества.

4. Система регулирования конфликта интересов



11. Общество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) **Принцип законности** - соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества;

2) **Принцип защиты интересов Общества. Защита интересов Общества** – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Общества, а не исходя из личных предпочтений;

3) **Принцип обеспечения прозрачности и подотчетности** - выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) **Принцип объективности и индивидуального рассмотрения** - каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Общества и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) **Принцип конфиденциальности** - строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) **Принцип вовлеченности** - информированность должностных лиц и работников Общества о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) **Принцип нетерпимости и внутренней культуры** - Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) **Принцип личного примера** - высшее руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) **Принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания** - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Общества, а также должны отвечать за то, чтобы идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

12. К ситуациям, способных привести конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеют или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Обществом;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Общества, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Обществом, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным

Алишар

вопросам в отношении самого себя;

8) должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

9) необоснованная личная заинтересованность (психологический фактор, личная неприязнь) должностного лица или работника которая может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества.

13. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 12 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенном в пункте 9 настоящей Политики.

14. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует обратиться к комплаенс-офицеру Антикоррупционной комплаенс-службы для дачи им заключения и представить председателю Совета директоров необходимую исчерпывающую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.

15. Если у члена Правления существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует обратиться к комплаенс-офицеру Антикоррупционной комплаенс-службы для дачи им заключения и представить Председателю Правления необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

16. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует обратиться к комплаенс-офицеру Антикоррупционной комплаенс-службы для дачи им заключения и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

18. В Обществе устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функционала;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых

операциях Общества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 12 настоящей Политики, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

19. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, проводимой комплаенс-офицером Антикоррупционной комплаенс-службы (Рабочей группой) на ежегодной основе.

20. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Обществе.

7. Система регулирования конфликтов интересов

21. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей - избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) при проверке контрагентов Общества на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, а также персональных данных должностных лиц и работников.



8. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов

22. Совет директоров и Правление должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и Единственного акционера, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

23. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения органа Общества, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

24. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в предоставлении услуг контрагентам, по договорам возмездного оказания услуг, если данные контрагенты имеют договорные отношения с Обществом в указанный период.

25. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Обществом и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

26. Члены Совета директоров и Правления обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;
- 4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до председателя Совета директоров/Председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Совета директоров Общества в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Совета директоров Общества, председатель Совета директоров Общества незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения;
- 6) представлять Обществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;
- 7) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

27. Председатель Правления Общества не вправе занимать должность



руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

28. Должностные лица и работники обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;
- 6) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

29. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Обществом.

30. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Общества, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Обществом сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

9. Меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

31. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Общество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Общества по их урегулированию.

32. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Обществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

33. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде



сообщить председателю Совета директоров/председателю Правления/курирующему заместителю Председателя Правления о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением решения по урегулированию такого конфликта.

34. Работник обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

35. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить заместителю Председателя Правления, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Заместитель Председателя Правления, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение Председателя Правления, Правления или Совета директоров.

36. Председатель Правления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости председатель Правления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

37. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

38. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Общества.

39. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица или работника Общества с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключаящие конфликт интересов;

2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение



принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов).

40. Перечень мер, приведенный в пункте 39 Политики, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

41. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

42. В случае если в работе по выявлению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Обществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

10. Заключительные положения

43. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению Совета директоров.

44. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Уставом Общества.



Приложение
к Политике выявления и
урегулированию конфликта интересов
должностных лиц и работников

Кому _____

(должность, Ф.И.О.)

От _____

(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики выявления и урегулированию конфликта интересов в НАО «Центр поддержки гражданских инициатив», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности): _____

(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием).

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

(перечисление конкретных должностных обязанностей).

Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

(указать какие меры должностным лицом/работником приняты или предлагается принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов).

3. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Лицо, направляющее уведомление:

« ____ » _____ 202__ г.

(подпись, расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление:

« ____ » _____ 202__ г.

(подпись, расшифровка подписи)



3 Қосымша

«Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ
Директорлар кеңесінің шешімімен
«БЕКІТІЛДІ»
2022 жыл «03» 06
Хаттама 2

«Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ
мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу
САЯСАТЫ

Нұр-Сұлтан қ., 2022 жыл

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. «Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ-ның (бұдан әрі – Қоғам) Осы лауазымды адамдары мен қызметкерлері мүдделерінің жанжалдарын анықтау және реттеу жөніндегі саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Коммерциялық емес ұйымдар туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңдарына және өзге де Қоғамның әдеп және комплаенс мәселелері жөніндегі 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 қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін қоғамның турашылдығы, адалдығы және мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде 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.

4. Қоғам, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің Қоғамда өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі керек.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынастарда қоғам фидуциарлық қатынастар орнатуға және сақтауға сенеді, осы қатынастар кезінде тараптар бір-біріне қатысты барынша шынайы, адал, әділ және лоялды әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті.

2. Қолдану саласы

6. Осы саясат қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз орындауы үшін міндетті болып табылады.



7. Осы Саясат, белгіленген тәртіппен бекітілген Қоғам қызметкерлерінің іскерлік этика Кодексімен және Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен бірлесіп қолданылады.

8. Осы Саясат, Қоғамның корпоративтік веб-сайтында орналастырылуы қажет.

3. Терминдер мен анықтамалар

9. Осы саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

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

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), атасы, әжесі, немерелер;

3) **Лауазымды адам** - қоғамда ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын адам;

4) **Жалғыз акционер** - Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі;

5) **Мүдделер қақтығысы** - лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, мұндай жағдайда аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

6) **Жеке мүдделер** - жеке мүліктік пайдалар немесе қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алумен байланысты емес, қоғамнан 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) **Басқарма** – Қоғам Басқармасы;

9) **Қызметкер** - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

10) **Жекжаттар** - жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары мен балалары түсініледі;

11) **Директорлар кеңесі** – Қоғам мен Басқарманың қызметіне жалпы басшылық пен бақылауға жауап беретін Қоғамдағы басқару органы.

10. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын реттеу жүйесі

11. Қоғам мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (болдырмау және реттеу) жүзеге асырады:

1) **Заңдылық қағидаты** - осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) **Қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғам мүдделерін қорғау** - жеке бас қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің борышы;

3) **Айқындылық пен есеп беруді қамтамасыз ету қағидаты** - ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есеп беруді қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) **Объективтілік және жеке қарау қағидаты** - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы қоғам үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Шенеуніктер мен жұмысшылар 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) **Тартылу қағидаты** - қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің 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** - қоғам мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына



төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Қоғам өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) **Үлгі болу қағидаты** - жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, кәсіпқойлыққа бейілділікті көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) **Жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты** - мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және ашпағаны, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдделер мен қоғам мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға жеке жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін сәйкестендіруге жауап беруі тиіс.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

12. Мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін жағдайларға келесі жағдайлар жатады:

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

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

3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызметтер көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде қоғаммен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылса;

5) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қоғаммен байланысты жобада



немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы қоғам мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа да ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының қоғам мүдделеріне байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады; қоғаммен, жеке пайда алу үшін;

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

8) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқарады;

9) шешім қабылдау процесіне әсер етуі және осылайша қоғамның мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін лауазымды адамның немесе қызметкердің негізсіз жеке мүдделілігі (психологиялық фактор, жеке дұшпандық).

13. Осы Саясаттың 12-ші тармағында санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың 9-шы тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

14. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол қорытынды беру үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің комплаенс-офицеріне жүгінуі қажет және директорлар Кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы тиіс.

15. Егер Басқарма мүшесінде мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмән туындаса, ол қорытынды беру үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің комплаенс-офицеріне жүгінуі қажет және туындаған мәселені шешу үшін Басқарма Төрағасына қажетті толық ақпаратты ұсынуы тиіс.

16. Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қақтығысының болуына күмән бар болса, ол қорытынды беру үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің комплаенс-офицеріне жүгінуі қажет және туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы тиіс.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі



17. Лауазымды адамдардың мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

18. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың 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) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Бизнес-процестерде/қоғамның іскерлік операцияларында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін болған кезде осы Саясаттың 12-тармағында санамаланған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

19. Лауазымды адамдардың мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің комплаенс-офицер (жұмыс тобы) жыл сайынғы негізде жүргізетін қоғамның бизнес-процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

20. Лауазымды адамдардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын реттеу жүйесі

21. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында қоғамның 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) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде қоғам контрагенттерін 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) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, 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-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге міндетті;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

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

6) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің міндеттері мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау бойынша

22. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүдделердің ықтимал қақтығыстарын, оның ішінде қоғам меншігін заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды лауазымды адамдар мен жалғыз акционер деңгейінде қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

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

24. Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге, егер осы контрагенттердің қоғаммен көрсетілген кезеңде шарттық қатынастары болса, өтеулі қызмет көрсету шарттары бойынша контрагенттерге қызметтер көрсетуге қатысуға тыйым салынады.

25. Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге қоғам 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.

26. Директорлар кеңесінің және Басқарманың мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;;

Решен

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

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

4) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Директорлар Кеңесінің төрағасына/ Басқарма төрағасына жазбаша нысанда алдын ала жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасын күні бұрын хабардар етуге міндетті. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді;

6) белгіленген тәртіппен өзінің аффилиирленген тұлғалары туралы мәліметтерді қоғамға ұсынуға;

7) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке үлгісімен енгізу.

27. Қоғам Басқармасы Төрағасының атқарушы орган басшысының не атқарушы органның, басқа заңды тұлғаның функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын адамның лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

28. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;;

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

3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге міндетті;

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

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

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

29. Лауазымды адамдар қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

30. Қоғамның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында қоғамның тікелей бағынысына

Асман

кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

**9. Олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шаралар,
сондай-ақ процестің барлық қатысушыларының жауапкершілігі
мүдделер қақтығысын басқару.**

31. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін қоғам оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

32. Лауазымды адамдар қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

- 1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;
- 2) қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;

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

33. Лауазымды тұлға Директорлар кеңесінің төрағасына/басқарма төрағасына/ Басқарма төрағасының жетекшілік ететін орынбасарына осындай жанжалды реттеу бойынша Директорлар кеңесінің/Басқарманың шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

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

35. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде басқарма төрағасының осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін орынбасарына мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Басқарма Төрағасының осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін орынбасары мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол Басқарма Төрағасының, басқарманың немесе директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

36. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма төрағасы

Ақшар

мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

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

38. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін шараларды анықтай отырып, Қоғам олардың қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін теріс салдарлар дәрежесіне мөлшерлестігін қамтамасыз етеді.

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

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, қоғамның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлануы немесе ауысуы;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату жатады;

3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, шеттетуі (тұрақты немесе уақытша) болып табылады;

4) лауазымды адамның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддесін жою (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

40. Саясаттың 39-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.

41. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

42. Егер мүдделер қақтығысының анықтау немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың қоғамға залал келтіруге әкеп соққан талаптарының бұзылуына жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

10. Қорытынды ережелер



43. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

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

Ахмет

Анықтау саясатына және
лауазымды адамдар мен
қызметкерлер мүдделерінің
қақтығысын реттеуіне
Қосымша

Кімге _____

(лауазымы, аты-Жөні)

Кімнен _____

(А.Ж.Т., лауазымы, байланыс телефоны)

Хабарлама мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы

Осы арқылы, «Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат талаптарына сәйкес, менің лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілігімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Жанжалды жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар: _____

(егжей-тегжейлі негізделген мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталған).

2. Орындалуы жеке мүдделілікке әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: _____

(нақты лауазымдық міндеттерді тізімдеу).

Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар: _____

(мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін лауазымды тұлға/қызметкер қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдау ұсынылғанын көрсету).

3. Мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдауға ұсынылатын) туралы құжаттардың тізбесі:

1) _____

2) _____

3) _____

Хабарламаны жіберуші тұлға: _____ 202 _ ж. «__» _____

(Қолы, Қолтаңбаның толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаған тұлға: _____ 202 _ ж. «__» _____

(Қолы, Қолтаңбаның толық жазылуы)

Аманжол