Бекітілген

 "Мамлют аудандық ауруханасы" ШЖҚ КМК

 Бақылау кеңесінің шешімімен

 2023 жылғы " 14 " сәуірдегі

**МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН АНЫҚТАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУ САЯСАТЫ**

**"МАМЛЮТ АУДАНДЫҚ АУРУХАНАСЫ" ШЖҚ КМК**

**1.Жалпы ережелер**

1. Осы "Мамлют аудандық ауруханасы" ШЖҚ КМК – да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі-саясат, кәсіпорын тиісінше) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына, Кәсіпорынның корпоративтік Әдеп кодексіне сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.

2. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды

3. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Кәсіпорын лауазымды адамының немесе қызметкерінің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және компания мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуі тиіс.

4. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста кәсіпорын тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды белгілеуге және сақтауға сенеді.

5. Осы Саясат кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

6. Осы Саясат Кәсіпорынның корпоративтік этика Кодексімен біріктірілген қолданылады.

7. Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсах.

**2. Терминдер мен анықтамалар**

8. Бұл саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) үлестес тұлға-Кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және / немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал етуге қабілетті жеке немесе заңды тұлға;

2) жақын туыстары-ата-аналары (ата-аналары), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

3) лауазымды тұлға - кәсіпорын қызметкері, кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшесі;

4) комплаенс - қызмет-кәсіпорынның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы Комплаенс-қызметі;

5) мүдделер қақтығысы-кәсіпорын қызметкерінің, кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшесінің немесе өзге де адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктерін немесе кәсіпорынның заңды мүдделерін тиісінше орындауы арасында қайшылық туындайтын, оның ішінде кәсіпорынның заңды мүдделеріне зиян келтіруге әкеп соғатын жағдай;

6) жеке мүдделер – жеке мүліктік пайда немесе кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес кәсіпорыннан жеке пайда алуға мүдделілік;

7) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар-Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

8) делдал - корпоративтік жанжалдың тарабы болып табылмайтын және осы корпоративтік жанжалда мүдделері жоқ, корпоративтік жанжалды реттеу рәсімін жүзеге асыру үшін корпоративтік жанжалдың барлық тараптары арнайы уәкілеттік берген тұлға;

9) Басқарма-Кәсіпорынның Бақылау Кеңесі;

10) қызметкер-кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын адам;

11) стороны корпоративного конфликта - органы Предприятия, работники, заинтересованные лица, участвующие в корпоративном конфликте.

12) урегулирование корпоративных конфликтов - процесс осуществления комплекса досудебных процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов;

13) фидуциарные отношения – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

**3. Негізгі принциптер мен ережелер**

**корпоративтік жанжалдарды реттеу**

9. Кәсіпорын органдары өз құзыреті шеңберінде реттеуге жататын корпоративтік жанжалдардың нысанасы, оның ішінде: төменде көрсетілгендермен шектелмейтін мынадай жағдайлар болуы мүмкін:

1) Кәсіпорынды басқарудың тиімділігіне және кәсіпорын органдары мүшелерінің іс-әрекеттерінің адалдығына қатысты кәсіпорынның қызметкерлері мен құрылымдық бөлімшелері арасындағы келіспеушіліктер;

2) кәсіпорынның қаржылық жағдайы мен бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтіруге бағытталған іс-әрекеттер.

10. Корпоративтік қақтығыстарға қатысты компания олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау принципін ұстанады. Корпоративтік жанжал туындаған кезде кәсіпорын заңнаманы және кәсіпорынның ішкі құжаттарын сақтауға негізделген позицияны алады.

11. Корпоративтік жанжалдардың алдын алуға (алдын алуға) кәсіпорынның, кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің заңнаманы сақтауы, сондай-ақ олардың кәсіпорынның Бақылау кеңесімен қарым-қатынасындағы адал мінез-құлқы ықпал етеді.

12. Корпоративтік жанжалдарды болдырмау және болдырмау мақсатында кәсіпорынның лауазымды адамдары мен оның қызметкерлері:

- қолданыстағы заңнаманың нормаларын және кәсіпорынның ішкі құжаттарының ережелерін сақтау;

- корпоративтік жанжалдардың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

- іскерлік этика қағидаттарын сақтауға ықпал ету.

13. Кәсіпорын заңнамада белгіленген тәртіппен:

- аффилиирленген тұлғалар туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етеді;

- заңнама талаптарына сәйкес кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асырады;

- Бақылау кеңесі мен мүдделі тұлғаларға, реттеу және қадағалау органдарына ұсынылатын бухгалтерлік есептің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етеді;

- осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын тұлғалардың кәсіпорында бар ақпаратты жеке мақсатта пайдалануына жол бермеуді қамтамасыз етеді;

- ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

- кәсіпорын туралы жағымсыз ақпаратты бұқаралық ақпарат құралдарында және өзге де көздерде уақтылы қарайды және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюды жүзеге асырады.

14. Кәсіпорын корпоративтік қақтығыстарды тезірек анықтауды және кәсіпорын органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- дамудың ерте кезеңдерінде корпоративтік қақтығыстарды анықтауды қамтамасыз етеді;

- мүмкіндігінше қысқа мерзімде корпоративтік жанжалдың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік жанжал тараптарының назарына жеткізеді.

15. Кәсіпорын корпоративтік жанжалдарды шешудің мынадай ықтимал тәсілдерін қарастырады: жанжалды шешу үшін медиация рәсімін қолдану, жанжалды жоғары тұрған органның қарауына беру арқылы және сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған жағдайда сот тәртібімен.

16. Корпоративтік жанжалды реттеу процесінде кәсіпорын органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, Бақылау кеңесі мен кәсіпорынның мүдделеріне жауап беретін шешімді табу болып табылады.

17. Корпоративтік жанжалдардың тараптары өзара келісім бойынша корпоративтік жанжалды шешуде делдалды таңдайды. Делдалдың қызметін орындауға келісім берген тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүдделі емес жеке тұлға делдал бола алады. Делдал корпоративтік жанжал тараптарының келісімімен ғана әрекет етуге міндетті. Делдалдық ұстаным делдал корпоративтік жанжалдың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек шешімді табуда корпоративтік жанжал тараптарына ықпал етеді деп болжайды. Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдық қағидаттары тараптардың теңдігі, рәсімге араласуға жол бермеу, құпиялылық болып табылады. Корпоративтік жанжалдарды шешудегі медиацияның мақсаттары:

1) екі тарапқа да қолайлы дауды (жанжалды) шешу нұсқасына қол жеткізу;

2) тараптардың қақтығыс деңгейін төмендету. Делдал барлық тараптармен бір мезгілде, сондай-ақ Тараптардың әрқайсысымен жеке кездесулер өткізуге және оларға дауды (жанжалды) шешу жөнінде ауызша және жазбаша ұсынымдар беруге құқылы. Корпоративтік жанжалдарды қарау Тараптар келіскен тәртіппен жүргізіледі, корпоративтік жанжал тараптары өз қалауы бойынша отырыс өткізілетін орын туралы уағдаласа алады, өткізілетін күні мен уақытын айқындайды. Корпоративтік жанжал тараптарының өзара келісімі болған жағдайда делдалдық жолымен келісім жасалады. Корпоративтік жанжал тараптары дауды (жанжалды) реттеу туралы өздері қол қойған келісімді осы Келісімде көзделген тәртіппен және мерзімдерде орындауға міндетті.

18. Корпоративтік жанжалдың мәні бойынша Келісімге осы саясатта белгіленген тәртіппен қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда немесе корпоративтік жанжал тараптарының кем дегенде біреуі осы рәсімге өзінің қатысуынан бас тарту туралы мәлімдеген жағдайда, корпоративтік жанжал Кәсіпорынның корпоративтік басқару кодексіне және кәсіпорынның жоғары тұрған органының тарап болып табылатын органға қатысты заңнамасына сәйкес шешілуі мүмкін жанжал.

19. Осы Саясаттың 16-17 - тармақтарында көрсетілген рәсімдерді қолдана отырып, корпоративтік жанжалды сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған кезде олар сот тәртібімен шешіледі.

**4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері**

20. Компания мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты-осы Саясаттың ҚР заңнамасына сәйкестігі;

2) кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидаты, компанияның мүдделерін қорғау-жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті кәсіпорынның әрбір лауазымды адамы мен қызметкерінің борышы;

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

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Кәсіпорынның шенеуніктері мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

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

6) тарту қағидаты-кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

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

8) жеке үлгі қағидаты - кәсіпорынның жоғары басшылығы мен лауазымды адамдары өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдептілік мінез-құлқының жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды.

**5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

21. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

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

2) кәсіпорынның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілікке (тікелей немесе жанама) ие болуы НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН;

3) лауазымды адам, кәсіпорын қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) кәсіпорынның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары кәсіпорынға байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылады;

5) кәсіпорынның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары кәсіпорынға байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) кәсіпорынның лауазымды адамы немесе қызметкері өз міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) немесе олардың жекжаттарының кәсіпорынмен байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады. жеке пайда алу үшін;

7) должностное лицо или работник предприятия участвует в обсуждении или принятии решений по вопросам оценки его работы, назначения (переизбрания) вознаграждения или иным вопросам, касающимся его;

8) должностное лицо или работник предприятия объединяет функции исполнительного контроля, позволяющие использовать его должностные обязанности в целях личной выгоды.

22. 10-тармақта көрсетілген мүдделер қақтығысының жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы керек.

23. Егер Байқау кеңесінің мүшесінде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол Комплаенс-қызметпен (бұдан әрі - қызмет) кеңесіп, Байқау кеңесінің төрағасына туындаған мәселені Бақылау кеңесі шешу үшін қажетті ақпаратты ұсынуы тиіс.

24. Егер қызметкер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол қызметпен кеңесіп, тікелей басшыға мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

**6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі**

25. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

26. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі тәртібі белгіленеді:

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

2) функционалдық міндеттері өзгерген кезде жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары кәсіпорын процестерінде сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы жария ету осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

27. Лауазымды тұлғалардың, кәсіпорын қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

28. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпауы кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

**7. Предотвращение конфликта интересов**

29. B мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері міндетті:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде-тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болу;

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

3) кәсіпорын лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған қызметтік тексерулер жүргізу;

4) кәсіпорынның әрбір лауазымды адамы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

5) кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізу;

6) кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

**8. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері**

30. Байқау кеңесі лауазымды адамдар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Кәсіпорынның меншігін пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюы тиіс.

31. Мүдделілігі бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін кәсіпорын органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

32. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне кәсіпорын мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, жұбайлары мен жекжаттары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

33. Байқау Кеңесінің Мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуға;

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

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты алдын ала жазбаша нысанда Байқау кеңесінің төрағасына жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің жоғалуы мүмкін екендігін қадағалауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етуге міндетті. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу уәкілетті органның назарына жеткізеді;

6) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке мысалмен енгізу.

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

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

4) Осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға міндетті;

35. Кәсіпорынның жасасуға мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды адамдардың кәсіпорынның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

**9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі**

36. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру үшін кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ кәсіпорынның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

37. Лауазымды тұлғалар кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін міндетті:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) кәсіпорын органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

38. Кәсіпорынның лауазымды адамы мен қызметкерлері Байқау кеңесінің төрағасына Байқау кеңесінің осындай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындағаны туралы дереу хабарлауға міндетті.

39. Кәсіпорын қызметкері өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

40. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті.осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселе ол Байқау кеңесінің қарауына шығарылады.

41. Байқау кеңесінің төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасы құрамына кәсіпорынның әртүрлі бөлімшелерінің өкілдері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптасады.

42. Егер мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаса, ол сот тәртібімен шешіледі

**10. Мүдделер қақтығысын шешудің мүмкін шаралары**

43. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, кәсіпорын олардың кәсіпорынның мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

44. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамды немесе кәсіпорын қызметкерін оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынның лауазымды адамының немесе қызметкерінің өкілеттігін тоқтату;

3) мүдделер қақтығысы бар НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, лауазымды адамды немесе қызметкерді (тұрақты немесе уақытша) шеттету (шеттету);

4) кәсіпорынның лауазымды адамының немесе қызметкерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) лауазымды адамның немесе кәсіпорын қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддесін жоюы.

45. 33-тармақта келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

**11.Жауапкершілік**

46. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

47. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың кәсіпорынның залал келтіруіне әкеп соққан талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

**12.Қорытынды ережелер**

48. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар кәсіпорынның Бақылау кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

49. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе кәсіпорын Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе кәсіпорын Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.