



БҰЙРЫҚ

14.12.2021

Нұр-Сұлтан қаласы

ПРИКАЗ

№ 89-НК

город Нур-Султан

**«Зерттеулер, талдау және тиімділікті
бағалау орталығы» ЖШС-де мүдделер
қақтығысын реттеудің кейбір мәселелері туралы**

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабының 8) тармақшасында көзделген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын іске асыру мақсатында «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі (бұдан әрі – Серіктестік) Жарғысының 39-тармағының 9) және 11) тармақшаларына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Серіктестікте Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат осы бұйрыққа қосымшаға сәйкес бекітілсін.

2. Мүдделер қақтығысын мониторингілеуге, алдын алуға және реттеуге жауапты Серіктестіктің құрылымдық бөлімшесі ретінде Әкімшілік бөлімі анықталсын.

3. Серіктестікте мүдделер қақтығысын мониторингілеу, алдын алу және реттеу жөніндегі функциялар бас сарапшыға (заңгерге, сатып алушыға) жүктелсін.

4. Әкімшілік бөлімі (Қ.Б. Есжанов) Әкімшілік бөлімі туралы ережеге, Әкімшілік бөлімі меңгерушісінің және бас сарапшының (заңгердің, сатып алушының) лауазымдық нұсқаулықтарына осы бұйрықтың 2 және 3-тармақтарынан туындайтын өзгерістер мен толықтырулар жобасын дайындасын.

5. Әкімшілік бөлімі (Қ.Б. Есжанов) Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатты Серіктестіктің ресми интернет-ресурсында орналастыруды қамтамасыз етсін және Серіктестік жұмыскерлерін осы бұйрықпен таныстырсын.

6. Осы бұйрықтың орындалуын бақылауды өзіме қалдырамын.

7. Осы бұйрық 2021 жылғы 15 желтоқсанның бастап қолданысқа енгізіледі.

Директор
000034

С. Кенжеболат

«Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» заңдарына және «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС (бұдан әрі – Серіктестік) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес әзірленді және:

- 1) жеке мүдделер мен байланыстардың әсерінен басқарушылық және қаржы-шаруашылық шешімдерді қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға;
- 2) қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыруға;
- 3) нақты (туындаған) және ықтимал мүдделер қақтығыстарын басқарудың бірыңғай жүйесін құруға бағытталған.

2. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің жеке мүдделері мен кәсіби міндеттері арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі тиіс.

3. Серіктестіктің контрагенттерімен және серіктестерімен қарым-қатынаста тараптар бір-біріне қатысты барынша таза, адал, әділ әрекет етеді, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау шараларын қабылдайды.

2. Терминдер мен анықтамалар

4. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі (Комплаенс-қызметі) – Серіктестіктің сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің функцияларын орындайтын құрылымдық бөлімшесі;

2) үлестес тұлғалар – Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне, сондай-ақ Серіктестіктің атынан әрекет ететін тұлғаларға қатысты Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес үлестес ретінде айқындалған тұлғалар;

3) жақын туыстар – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), атасы, әжесі, немерелері;

4) лауазымды тұлғалар – атқарушы органның мүшелері немесе Серіктестіктің атқарушы органының функцияларын жеке-дара орындайтын тұлға, сондай-ақ Серіктестіктің Байқаушы кеңесінің мүшелері (келісім бойынша);

5) Жалғыз қатысушы – Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитеті;

6) тапсырыс беруші – шарттық талаптармен Серіктестік қызметтеріне тапсырыс берген жеке немесе заңды тұлға;

7) мүдделер қақтығысы – Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің, сондай-ақ Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері (сенімхат бойынша өкілеттіктер) арасындағы, жеке мүдделер олардың өздерінің лауазымдық (функционалдық) міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін қайшылық;

8) Серіктестіктің атынан әрекет ететін тұлға – тапсырма шартының элементтері бар өтелетін қызметтерді көрсету шарты бойынша орындаушы, тапсырма және (немесе) сенімхат шартының негізінде Серіктестіктің мүдделерін білдіретін сенім білдірілген тұлғалар;

9) жеке мүдделер – жеке мүліктік пайда немесе Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алумен байланысты емес Серіктестіктен жеке пайда алу мүддесі;

10) жұмыскер – Серіктестікпен еңбек қатынасында тұратын жеке тұлға;

11) Серіктестіктің басшысы – Серіктестіктің директоры немесе бұйрық (сенімхат) негізінде оның міндетін атқарушы өзге тұлға;

12) жекжаттар – жұбайының (жолдасының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары мен балалары.

5. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

3. Қолданылу саласы мен Серіктестік жұмыскерлерінің міндеттері

6. Осы Саясаттың күші Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне, сондай-ақ Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғаларға (бұдан әрі – Серіктестік Жұмыскерлері) қолданылады, ал онымен танысу, оны Серіктестіктің ресми интернет-ресурсына орналастыру және мүлтіксіз сақтау міндетті болып табылады.

7. Серіктестіктің жұмыскерлері:

1) өзіне (немесе өзімен байланысты тұлғаларға) немесе басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайларға жол бермеуге;

2) мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жайлардан аулақ болуға;

3) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдерді қабылдауға қатысудан бас тартуға;

4) өзінің тағайындалуына және (немесе) сыйақы алуына, жазалау шараларын қолдануға байланысты шешімдерді қабылдауда қатыспауға;

5) белгіленген ережелер мен рәсімдерді сақтай отырып, өзінің лауазымдық міндеттерін адал және әділ орындауға және өз қызметін жүзеге асыруға;

6) мүдделердің нақты (туындаған) немесе әлеуетті қақтығысын ашуға, ол туралы толық және нақты ақпарат беруге;

7) Комплаенс-қызметіне осы Саясат талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға;

8) туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге көмектесуге;

9) Серіктестіктің мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысуын және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға;

10) өздерінің лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты белгілі болған құпия ақпаратты жария етпеуге міндетті.

4. Мүдделер қақтығысын басқару қағидаттары

8. Серіктестік мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) келесі негізгі қағидаттардың негізінде жүзеге асырады:

1) заңдылық – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкестігі;

2) Серіктестіктің мүдделерін қорғау – Серіктестік Жұмыскерлерінің жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі нормативтік құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдау міндеті;

3) мүдделер теңгерімі – мүдделер қақтығысын шешу кезінде Серіктестік пен Серіктестік Жұмыскерлері мүдделерінің теңгерімін сақтау қажет, мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдаған кезде Серіктестік Жұмыскерінің жеке мүддесінің маңыздылығы және осы жеке мүдденің Серіктестік мүдделеріне нұқсан келтіре отырып іске асырылу ықтималдығы ескеріледі;

4) ашықтық пен есептілік – жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдердің аясында лауазымдық міндеттерді орындау;

5) объективтілік және жеке көзқарас – мүдделер қақтығысының әр жағдайы Серіктестік үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке қарастырылуы және уақытылы реттелуі керек. Серіктестіктің Жұмыскерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және өзге мүдделер мен түрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне кез келген әсерін барынша азайтуы тиіс;

6) құпиялық – құпиялықты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінің сәтінен бастап

қорытындыларды шығару және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін қатаң сақтау;

7) жұмылдыру – Серіктестік Жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелерімен таныс 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;

8) төзбеушілік және ішкі мәдениет – Серіктестік өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениет пен төзбеушіліктің жоғары деңгейін қалыптастырады, Серіктестік Жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және Серіктестік Жұмыскерлерінің осы Саясаттың ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

9) жеке үлгі – Серіктестіктің басшы жұмыскерлері өз іс-әрекеттерімен адалдық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, кәсіпке адалдығын көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

10) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы – Серіктестік Жұмыскерлері мүдделер қақтығысының бары туралы хабарламағаны және мүдделер қақтығысына жол бергені үшін дербес жауап береді, мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген жұмыскердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақытылы анықтамағаны және аспағаны, сондай-ақ реттемегені үшін дербес жауап береді. Серіктестіктің Жұмыскерлері жеке мүдделер мен Серіктестік мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауап береді, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін мағлұмдау және сәйкестендіру үшін жауап беруі тиіс.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

9. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысын көздейтін немесе мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мыналар жатады, егер:

1) Серіктестік Жұмыскерлері:

– жақын туыстары, жұбайы (жолдасы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарса;

– өзінің лауазымдық міндеттерін атқаруына байланысты өздеріне мәлім болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Серіктестіктің мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты ашатын немесе жеке мақсаттарда пайдаланса;

– олардың жұмысын бағалау, қайта тағайындау, сыйақы төлеу, жазалау шараларын қолдану мәселелері немесе өздеріне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысса;

– жеке пайда алу мақсатында өздерінің лауазымдық міндеттерін пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын біріктірсе;

– Серіктестіктің өкілі бола отырып, жеке өзіне, жақын туысына, жұбайына (жолдасына), жекжатына немесе өзі өкілі болып табылатын басқа тұлғаға қатысты Серіктестік атынан мәмілеге келсе;

– Серіктестікте өзінің лауазымдық міндеттерін атқарғаны үшін жұмыс бойынша қарамағындағы тұлғалардан ақша, өзге де игіліктер түрінде немесе өзге де нысандарда сыйақы алса;

– Серіктестіктің мүлкін пайдалану немесе сатып алу мүмкіндігі жағдайларын қоспағанда, және Серіктестіктегі мүліктің шығарылу тәртібі туралы ішкі нормативтік құжаттарда көзделген жағдайларда Серіктестіктің мүлкін жеке мақсаттарда пайдаланса немесе сатып алса;

2) Серіктестік жұмыскерлері, олардың жақын туыстары, жұбайы (жолдасы), сондай-ақ жекжаттары:

– Серіктестікке байланысты мәмілелер мен жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) бар немесе болуы мүмкін болса;

– қызметтерді көрсету, жобаны іске асыру, үшінші тараппен мәміле жасасу немесе өзге де қызмет бөлігінде Серіктестікпен бәсекелесетін тәуелсіз директормен немесе ұйымның жұмыскерімен Серіктестікпен бәсекелесетін немесе үлестес тұлға болып табылса;

– тарап немесе Серіктестікке байланысты жобаларда немесе мәмілелерде тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болса;

– Серіктестікпен қатынастарда үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін әрекет етсе;

– жеке пайда алу үшін Серіктестікпен байланысты құпия ақпаратты пайдаланса;

– Серіктестікте өзінің лауазымдық міндеттерін атқарғаны үшін Серіктестікпен байланысты немесе болашақта Серіктестікпен шарттық қатынастармен байланысты болуы мүмкін тұлғалардан ақша, өзге де игіліктер түрінде сыйлықтар, сыйақы немесе өзге де нысандар немесе қызметтерді алса;

– Серіктестіктің жеткізушілерінен немесе әлеуетті жеткізушілерінен жалпыға бірдей белгіленген тәртіппен басқа тұлғаларға қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа айрықша артықшылықтарды алса;

3) Егер олардың қайсыбірі лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ете алатын және (немесе) Серіктестікте қызметте жоғарылауына және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне әсер ете алатын жағдайда, Серіктестікте үміткер Серіктестіктің басқа жұмыскеріне жақын туысы, жұбайы (жолдасы), жекжаты болып келетін жұмысқа, оның ішінде қоса атқаратын жұмысқа және азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша қабылдау туралы мәселе қаралады.

10. Мынадай жағдайлар:

1) Серіктестік пен Серіктестік жұмыскерлері арасында Серіктестік мүдделерінде және Серіктестікке жұмыскерлердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін қызмет бойынша қызметтерді көрсету аясында мәміле жасасу;

2) мұндай ұйымның басқару органдарына кірмей-ақ Серіктестікте өзінің бастапқы ұйымдары бар кәсіптік қоғамдастықтар мен одақтарға (қоғамдық бірлестіктерге) Серіктестік жұмыскерлерінің қатысуы (мекемелері, мүшелігі) мүдделер қақтығысы болып табылмайды.

11. Осы Саясаттың 9-тармағында аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының бар-жоғын анықтау үшін Серіктестік жұмыскерлері осы Саясаттың 4-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

12. Егер Серіктестік жұмыскерлерінде мүдделер қақтығысының барына күмән туындаса, олар Комплаенс қызметімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

13. Серіктестік жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу немесе туындау фактілерін толық негіздей және құжаттамалық тұрғыдан растай отырып, ол анықталған кезден бастап дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

14. Серіктестікте мүдделер қақтығысын ашудың (мағлұмдаудың) келесі тәртібі белгіленеді:

1) осы Саясатты бекітуге байланысты мәліметтерді бастапқыда ашу – осы Саясаттың 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша ол қолданысқа енгізілген күннен бастап он жұмыс күні ішінде;

2) жұмысқа қабылдау (азаматтық-құқықтық сипаттағы шартты жасасу) кезінде мәліметтерді бастапқыда ашу – осы Саясаттың 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша жұмысқа орналасу үшін құжаттарды ұсына отырып, бір мезгілде;

3) функционалдық міндеттері мен өкілеттіктері өзгерген кезде басқа құрылымдық бөлімшеге жоғары лауазымға ауыстыру кезінде мәліметтерді ашу – осы Саясаттың 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша жұмыскерге ұсыныс енгізе отырып, бір мезгілде;

4) сыбайлас жемқорлық тәуекелі жоғары Серіктестіктің бизнес-процестері (іскерлік операциялары) бойынша өз қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлердің оларды іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары болатын мәліметтерді осы Саясаттың 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне жыл сайын ішкі талдау жүргізу нәтижелері бойынша (Комплаенс-қызметтің сұранысы бойынша) жыл сайын ашуы;

5) жеке мүдденің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін болған кезде – осы Саясаттың 2-қосымшасына сәйкес нысан бойынша дереу – осы Саясаттың 9-тармағында көрсетілген жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді бір рет ашу.

15. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдау мен өңдеуді Комплаенс-қызметпен және Серіктестіктегі мүдделер қақтығысын

мониторингтеу, алдын алу және реттеу жөніндегі функциялар жүктелген тұлғамен жүзеге асырылады.

16. Серіктестік жұмыскерлерінің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және (немесе) уақытылы, толық ашпау Серіктестікте сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен жағдайы болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

17. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында серіктестіктің жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын тұлғамен тікелей туыстық қатынастағы жұмыскерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға;

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

3) Серіктестік Жұмыскерлерінің, оның ішінде өзінің қызмет бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын құқыққа қарсы, жосықсыз немесе біліксіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларын және қызметтік тексерулер жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде Серіктестіктің әрбір Жұмыскерін осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

5) Серіктестіктің Жұмыскерлеріне осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6) Серіктестіктің үлестес тұлғалары туралы ақпараттың есебін жүргізуге;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ Серіктестік Жұмыскерлерінің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

8. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

18. Серіктестік мүдделер қақтығысын анықтау, болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін осы Саясаттың 8-тармағында көрсетілген қағидаттарды қатаң сақтай отырып, оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ Серіктестіктің барлық құрылымдық бөлімшелерінің оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру үшін механизмдер жасауға ұмтылады.

19. Серіктестіктің басшы жұмыскерлері Серіктестікте туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

- 1) мүдделер қақтығысын анықтауға, олардың себептерін анықтауға;
- 2) Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелері мен жұмыскерлерінің құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажыратуға;
- 3) жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарастыруға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

20. Жұмыскер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысын дереу хабардар етуге міндетті.

21. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол Серіктестіктің атқарушы органының немесе Байқаушы кеңесінің қарауына шығаратын болады.

22. Серіктестіктің бірінші басшысы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Серіктестіктің бірінші басшысы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына Комплаенс-қызметтің, персоналды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшенің, заңдық сүйемелдеудің өкілдері кіретін болады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

23. Өзінің дамуының қандай да бір кезеңінде Серіктестіктің бірінші басшысының мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер осындай мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін жалғыз қатысушыға беріледі.

24. Мүдделер қақтығысын келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған кезде ол сот тәртібімен шешілетін болады.

9. Мүдделер қақтығысын реттеуге арналған ықтимал шаралар

25. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін шараларды белгілей отырып, Серіктестік олардың Серіктестік мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлар дәрежесіне шамаластығын қамтамасыз етеді.

26. Мүдделер қақтығысын шешу кезінде қалыптасқан жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең «жұмсақ» реттеу шарасын таңдау керек. Неғұрлым «қатаң» шараларды нақты қажеттілік туындаған кезде немесе «жұмсақ» шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолдану керек.

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

1) Жұмыскерді оның келісімімен мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен басқа лауазымға ауыстыру (көшіру, қабылдау);

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Серіктестік Жұмыскерімен құқықтық қатынастарды тоқтату;

3) Серіктестіктің Жұмыскерінде мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан өз еркімен бас тарту, шеттету (тұрақты немесе уақытша түрде);

4) жұмыскердің лауазымдық міндеттерін, Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғаның өкілеттік көлемін қайта қарау және өзгерту;

5) осы Саясатқа 1-қосымшаға сәйкес мүдделердің ықтимал қақтығысын ашу туралы декларацияны кейіннен қайта толтыра отырып, лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддені жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару);

6) жұмыскердің немесе Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғаның оның жеке мүдделерін немесе жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының мүдделерін қозғауы мүмкін нақты ақпаратқа және (немесе) қызметке қол жеткізуін шектеу.

28. Осы Саясаттың 27-тармағында көрсетілген шаралар түпкілікті болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер теңгерімі мен объективтілік қағидаттарын негізге ала отырып, мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

29. Егер мүдделер қақтығысын және оның себептерін қарау нәтижесінде Серіктестік жұмыскерлері және (немесе) құрылымдық бөлімшелері қызметінің қандай да бір мәселесін (аспектісін) реттеудің жеткіліксіздігі және (немесе) болмауы жағдайы анықталса және (немесе) мүдделер қақтығысының туындауына ықпал ететін тұрақты мән-жайлар анықталса, Серіктестіктің атқарушы органы Серіктестік қызметін жетілдіру жөніндегі іс-шараларды жоспарлауды және іске асыруды қамтамасыз ететін болады.

10. Қызмет көрсету кезінде мүдделер қақтығысын басқару

30. Қызмет көрсету кезінде Серіктестік тапсырыс беруші мүдделерінің басымдығын қатаң сақтауды негізге ала отырып, тапсырыс берушімен адалдық, ұждандылық, қажетті ақпаратты ашудың толықтығы, тапсырыс берушінің тапсырмаларын орындау қағидаттарында қарым-қатынас орнатады.

31. Тапсырыс берушінің сұратуы бойынша қызметтер көрсетуге шарт жасалғанға дейін Серіктестік мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді

жазбаша түрде ашады немесе мүдделер қақтығысының болмау фактісін растайды.

Осы тармақта көзделген Серіктестік міндеттерін орындау мақсатында тапсырыс берушіге қызметтер көрсетуге тарту жоспарланып отырған Серіктестік жұмыскерлері мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша түрде ашуға міндетті.

32. Серіктестіктің қызмет көрсету шарттары бойынша мүдделер қақтығысы:

- 1) Серіктестіктің мүдделерімен және Тапсырыс берушінің мүдделері;
- 2) Серіктестік Жұмыскерінің мүдделері мен тапсырыс берушінің мүдделері немесе тапсырыс беруші жұмыскерлерінің мүдделері немесе тапсырыс берушіге қызмет көрсету процесіне қатысатын үшінші тұлға жұмыскерлерінің мүдделері арасында (қоса алғанда, бірақ онымен шектелмей) туындауы мүмкін

33. Серіктестіктің қызметтер көрсету шарттары бойынша мүдделер қақтығысы туындауының ықтимал себептері мынадай жағдайлар болуы мүмкін (қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей):

1) қызметтер көрсетудің бір шарты шеңберінде Серіктестік пен тапсырыс берушіге қызметтер көрсету процесіне қатысатын үшінші тұлға арасында бір мезгілде қолданылатын немесе бұрын қолданыста болған шарттық құқықтық қатынастардың болуы;

2) бұрын немесе қазіргі уақытта Серіктестіктің қызмет көрсету туралы қолданыстағы шарты бар бір тапсырыс берушімен Серіктестіктің шарттық құқықтық қатынастарының болуы;

3) қызмет көрсетудің бір шарты шеңберінде тапсырыс берушінің мүдделеріне нұқсан келтіре отырып, Серіктестік іскерлік қатынастарды қолдауға не Серіктестікке іскерлік мүмкіндіктер беруге мүдделі, тапсырыс берушіге қызмет көрсету процесіне қатысатын үшінші тұлғада Серіктестіктің материалдық мүдделерінің болуы;

4) қызметтер көрсетудің бір шарты шеңберінде Серіктестік Жұмыскері мен тапсырыс берушіге қызметтер көрсету процесіне қатысатын үшінші тұлға арасында қоса атқаратын еңбек қатынастарының болуы.

34. Серіктестік қызмет көрсеткен кезде ақпаратты ашу және ықтимал мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі тапсырыс берушіге қызмет көрсету шартында белгіленуі мүмкін.

11. Жауапкершілік

35. Серіктестіктің атқарушы органы Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы саясатта белгіленген талаптардың, кепілдіктер мен қағидаттардың орындалуын енгізу және бақылау жөніндегі құқықтық және ұйымдастырушылық сипаттағы шаралардың қабылдануына (қамтамасыз етілуіне), сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптардың сақталуына жауапты.

36. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары (тікелей басшылар):

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауға;

2) құрылымдық бөлімше жұмыскерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауын бақылауға;

3) мүдделердің нақты (туындаған) немесе ықтимал қақтығысы, осы Саясатты бұзудың анықталған фактілері туралы Серіктестіктің бірінші басшысын дереу хабардар етуге;

4) мүдделер қақтығысын реттеу бойынша шаралар қабылдауға (іске асыру);

5) құрылымдық бөлімше жұмыскерлеріне кері байланыс беруге жауапты болып табылады.

37. Барлық жұмыскерлер:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауға;

2) нақты (туындаған) немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді уақтылы ашуға, толық және дұрыс ақпарат ұсынуға жауапты.

38. Комплаенс-қызмет құпия ақпаратты қорғау жөніндегі талаптарды сақтай отырып, мүдделер қақтығысын реттеу мәселелері бойынша материалдарды жинауға, өңдеуге және сақтауға жауапты болады.

39. Мүдделер қақтығысын реттеуге қатысатын тұлғалар құпиялылық режимінің сақталуына, сондай-ақ мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі мәселелерді жан-жақты және объективті қарауға жауапты болады.

40. Осы Саясаттың талаптарын орындамағаны үшін Серіктестік жұмыскерлері тәртіптік жауапкершілікті көтереді.

41. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу жөніндегі жұмыста Серіктестікке залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзуға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылатын болады.

42. Егер Серіктестік жұмыскерінің осы Саясат талаптарын бұзумен білінген әрекеттері (әрекетсіздігі) Серіктестіктің залал шегуіне әкеп соқса, онда мұндай жұмыскер Серіктестікке келтірілген залалдарды толық көлемде өтеуге міндетті. Жұмыскер Серіктестікке нұқсан (зиян) келтіргеннен кейін еңбек шартын тоқтату (бұзу) жұмыскерді Серіктестікке келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатуға әкеп соқпайды.

Қорытынды ережелер

43. Осы Саясатта көрсетілмеген барлық мәселелер бойынша Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.

44. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Серіктестік Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары оларға

қайшы келетін болса, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Серіктестік Жарғысын басшылыққа алу қажет.

«Зерттеулер, талдау және
тиімділікті
бағалау орталығы» ЖШС-де
Мүдделер қақтығысын реттеу
жөніндегі Саясатқа
1-қосымша

Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен, _____
(тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)), «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де өз қызметімді жүзеге асыру кезінде «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатың талаптарын бұлжытпай орындауға міндеттенемін және келесі әлеуетті мүдделер қақтығысының бар-жоғы жайлы хабарлаймын:

1. Мен өзге заңды тұлғалардың басқару органдарының құрамына (директорлар кеңесіне, қадағалау кеңесіне, басқа да басқару органдарына) кіремін (егер солай болса, басқару органының атауын, оның құрамына кіру күнін, заңды тұлғаның атауын және БСН-ын көрсету):

2. Мен өзге заңды тұлғалардың акцияларына (толық немесе ішінара) және (немесе) қатысу үлестеріне иелік етемін (егер солай болса, онда заңды тұлғаның атауын және БСН-ын, пайызды (немесе) үлесті көрсету):

3. Мен тұрақты төленетін (жалақы, қаламақы төлемдері және т.б.) өзге де қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, онда төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын және БСН-ын көрсету):

4. Мен өзге заңды тұлғаларда ақы төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, онда заңды тұлғаның лауазымын (рөлін, позициясын), атауын және БСН-ын көрсету):

5. Мен өзге заңды тұлғалардың басшысы немесе жеке кәсіпкер ретінде қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, онда заңды тұлғаның атауы мен БСН-ын, жеке кәсіпкерлік субъектісінің атауын көрсету):

6. Мен осы Декларацияның 1-5-тармақтарында көрсетілген тұлғалар контрагенттер немесе «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-пен бәсекелес қызметпен айналысатын тұлғалар **болып табылмайтынын** растаймын (егер олар сондай болып табылса, онда заңды тұлғаның атауын, БСН-ы мен қызмет түрін, қандай қызметтер көрсетілетінін немесе жеке кәсіпкерлік субъектісінің ЖСН-ы, атауы мен қызмет түрін көрсету):

7. Менің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым болып табылатын тұлғалардың «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де жұмыс істейтінін растаймын (егер істейтін болса, онда олардың ЖСН, ТАӘ, туыстық белгісін, лауазымын көрсету):

8. «Зерттеу, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін өзге де жағдайлардың немесе мән-жайлардың болуы (егер бар болса, онда осы Декларацияға қоса бере отырып, жағдайды немесе мән-жайларды жан-жақты қарастыру және бағалау үшін қажетті және жеткілікті толық ақпаратты еркін нысанда жазбаша баяндау).

Осымен осы Декларацияны толтыру кезінде ақпараттың шынайлығы үшін деген толық жауапкершілікті растаймын.

«Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатпен танысқанымды растаймын.

Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректердің өзгеруі туралы «Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-не уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

Қолы _____

Күні _____

«Зерттеулер, талдау және
тиімділікті
бағалау орталығы» ЖШС-де
Мүдделер қақтығысын реттеу
жөніндегі Саясатқа
2-қосымша

Кімге _____

(лауазымы, ТАӘ)

Кімнен _____

(лауазымы, ТАӘ, байланыс телефоны)

**Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы
ХАБАРЛАМА**

«Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығы» ЖШС-де Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабарлаймын.

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

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

2. Орындалуына жеке мүдделілік әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық міндеттерді атап шығу)

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

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

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

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Осымен жоғарыда көрсетілген барлық ақпарат толық және шынайы болып табылатынын растаймын.

Хабарламаны жіберуші тұлға:

_____ 20__ ж «__» _____
(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

_____ 20__ ж «__» _____
(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)