

скачеп

Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының ШЖК «№ 4 қалалық емхана» МКК Байқау кеңесінің шешімімен

Бекітілген



Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының ШЖК «№ 4 қалалық емхана» МКК Байқау кеңесінің жеке отырысында 2019 жылғы 21.11 № 02 хаттамасына № 5 Қосымша

Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «№ 4 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының корпоративтік қақтығыстары мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі СЯСАТ

Шымкент қаласы, 2019 жыл

1. Жалпы ережелер

1. Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «№ 4 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының корпоративтік қақтығыстары мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – Саясат) Заңға, Жарғыға және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «№ 4 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнындағы (бұдан әрі – Кәсіпорын) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын (бұдан әрі – қақтығыстар) алдын алу және реттеу мақсатында әзірленді.

2. Саясат қақтығыстарды сотқа дейін реттеу тәртібі мен рәсімдерін, сондай-ақ осы процестер шеңберінде Кәсіпорынның органдарының, лауазымды тұлғаларының және жұмыскерлерінің іс-қимылдарын регламенттейді.

3. Корпоративтік қақтығыстарды сотқа дейін реттеу туралы төменде көрсетілген ережелер құқықтары бұзылған тұлғаларға сот органдарына жүгінуге кедергі жасамайды.

4. Осы Саясаттың мақсаты Кәсіпорынның және Уәкілетті органның мүдделерінде шешімдерді қабылдаудың адал, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету есебінен Кәсіпорынның органдары қабылдайтын шешімдерінің тиімділігін арттыру болып табылады.

5. Кәсіпорын лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің Кәсіпорындағы өзінің кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін, бірақ Кәсіпорындағы жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына және осы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі тиіс екендігін түсінеді.

2. Терминдер мен анықтамалар

6. Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:

- 1) Заң – «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 2) Құрылтайшы – Кәсіпорынның меншігі болып табылатын тұлға;
- 3) Уәкілетті орган – Кәсіпорынның Жарғысында, Құрылтайшының шешімдерінде айқындалған құзырет шеңберінде Кәсіпорынды басқару жөніндегі Құрылтайшымен уәкілетті мемлекеттік орган;
- 4) Байқау кеңесі – Заңда және (немесе) Кәсіпорынның Жарғысында Құрылтайшы мен Уәкілетті органның ерекше құзыретіне жатқызылған мәселелер шешімдерін қоспағанда, Кәсіпорынның қызметіне жалпы басшылық етуді жүзеге асыратын, сондай-ақ Кәсіпорын басшысының қызметін бақылауды жүзеге асыратын басқару органы;
- 5) Кәсіпорынның басшысы – Кәсіпорынның атқарушы органының функцияларын жеке-дара жүзеге асыратын тұлға;
- 6) лауазымды тұлға – Кәсіпорынның және Кәсіпорын басшысының Байқау кеңесінің мүшелері;
- 7) Байқау кеңесінің хатшысы – Байқау кеңесінің шешімінде Байқау

кеңесінің отырыстарын дайындауды және өткізуді бақылау, Байқау кеңесінің отырысына материалдарды қалыптастыруды қамтамасыз ету жөніндегі функциялар жүктелген Байқау кеңесінің мүшесі болып табылмайтын Кәсіпорынның жұмыскері;

8) Корпоративтік басқару процесінің қатысушылары – Құрылтайшы, Уәкілетті орган, Байқау кеңесі, Кәсіпорынның басшысы, Байқау кеңесінің хатшысы, Ішкі аудит қызметі (болған кезде);

9) Мүдделі тұлға–бұл Кәсіпорын шарттық қатынастарға кіріскен немесе кірісуге ниеттенген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Кәсіпорынға байланысты мәмілелерге қатысты тұлғалар;

10) Корпоративтік қақтығыс–Құрылтайшыны/Уәкілетті органның мүддесіне және Кәсіпорынның қызметіне жағымсыз әсер ететін Кәсіпорынды корпоративтік басқару мәселелер бойынша Құрылтайшы/Уәкілетті орган мен Кәсіпорынның органдары; не Кәсіпорынның органдары немесе олардың мүшелері; не Кәсіпорын органы мен мүдделі тұлғалар арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

11) мүдделер қақтығысы– Кәсіпорынның жұмыскерінің және (немесе) лауазымды тұлғасының жеке мүдделілігі мен мемлекеттік, Құрылтайшының/Уәкілетті органның, Кәсіпорынның, жеке және заңды тұлғалардың өзінің өкілеттіктерін немесе заңды мүдделерін тиісті орындауы арасындағы осы заңды мүдделерге зиян келтіруге қабілетті қарама-қайшылық туындайтын жағдай;

12) корпоративтік қақтығыстарды реттеу –корпоративтік қақтығыстардың алдын алуға немесе сотқа дейін шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру процесі;

13) корпоративтік қақтығысты реттеу туралы келісім – мына деректемелерді қамтитын құжат:

қол қойылған күні және жері (әрбір қатысушы үшін);

қақтығыс тараптарының атауы (аттары);

қақтығыс пен келісімнің мәнін тұжырымдау;

тараптардың міндеттемелерін және бақылау рәсімдерін қамтитын қатысушылар келісімдерін тұжырымдау;

қақтығысты реттеу рәсімінің қорытындыларымен қатысушылардың қанағаттанарлығын бағалау;

14) жақын туыстар –Кәсіпорынның лауазымды тұлғасымен немесе жұмыскерімен жақын туыстықта тұратын жеке тұлға (ата-анасы (әке, ана), балалар, баланы асырап алушылар (бала асырап алушы), асырап алынған ұл бала (асырап алынған қыз бала), толықнемесетолықемесағасыжәнеапасы.

3. Қақтығыстардың алдын алу

7. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері қақтығыстарды болдырмау, Кәсіпорынның мүдделерінде адал және ақылға қонымды өзінің кәсіби функцияларын атқарады.

8. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өзінің

қызметінің Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына, Құрылтайшының/Уәкілетті органның шешімдеріне, этикалық стандарттарға және іскерлік этиканың жалпыға ортақ нормаларына толық сәйкестігін қамтамасыз етеді.

9. Кәсіпорын қақтығыстардың себептерін және оның органдарының іс-қимылдарын анық үйлестіруді барынша толық және жедел анықтауды қамтамасыз етеді, яғни:

1) дамудың ең ерте сатыларындағы қақтығыстарды анықтауды және Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері тарапынан оларға ілтипатпен қарауды қамтамасыз етеді;

2) барынша қысқа мерзімде қақтығыстың мәні бойынша өзінің позициясын айқындайды, тиісті шешімді қабылдайды және Құрылтайшының/Уәкілетті органның назарына дейін оны жеткізеді.

10. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын сақтауға;

2) қақтығыстардың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-қимылдарды жасаудан және шешімдерді қабылдаудан тартынуға;

3) құқыққа қайшы қызметті жүзеге асыруға Кәсіпорынды тартудың мүмкіндігін болдырмауға;

4) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес Кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыруға;

5) бухгалтерлік есептіліктің және Уәкілетті органға және мүдделі тұлғаларға, реттеу және қадағалау органдарына ұсынылатын өзге де ақпараттың анықтығын қамтамасыз етуге;

6) ақпаратқа қолжетімділігі бар тұлғалардың Кәсіпорындағы бар ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануының алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге және жасауға;

7) бұқаралық ақпарат құралдарында және өзге де көздерде Кәсіпорын туралы жағымсыз ақпараттың анықтығы мен объективтілігін уақытылы қарауға және ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақытылы ден қоюды жүзеге асыруға;

8) Кәсіпорынның ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін анықтауға қатысуға;

9) кәсіби этиканың қағидаттарын сақтауға септігін тигізуге;

10) Қазақстан Республикасының заңнамасында, Жарғыда және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында бекітілген Құрылтайшының/Уәкілетті органның құқықтарын сақтауға;

11) Құрылтайшының/Уәкілетті органның заңды құқықтарын қамтамасыз ету мәселелері бойынша Кәсіпорынның анық және негізделген позициясын Құрылтайшыға/Уәкілетті органға уақытылы жеткізуді қамтамасыз етуге;

12) қақтығыстың мәні болуы мүмкін егжей-тегжейлі ақпаратты Құрылтайшыға/Уәкілетті органға ұсынуға міндетті.

4. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

11. Корпоративтік қақтығыстарды шешу үшін Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өтініш беру арқылы қақтығыстың болуы (туындауы) туралы Байқау кеңесінің хатшысына уақытылы ақпарат беруге тиіс.

12. Байқау кеңесінің хатшысы түскен өтінішті Байқау кеңесіне немесе Кәсіпорынның басшысына жібереді.

13. Корпоративтік қақтығыстың қатысушысынан түскен кез келген өтініш құзыретіне сай Кәсіпорынның тиісті органына қарауға қабылданған және шығарылған болуға тиіс.

14. Өтінішті қабылдаудан бас тарту осы дау бұрын Байқау кеңесі қарауының мәні болып табылған және ол бойынша тиісті шешім шығарылған жағдайда ғана мүмкін.

15. Корпоративтік қақтығыстарды есепке алу Байқау кеңесінің хатшысына жүктеледі. Байқау кеңесінің хатшысы түскен өтініштерді, жүгінулерді, хаттар мен талаптарды (бұдан әрі - Өтініштер) тіркеуді жүзеге асырады, оларға алдын ала бағалауды береді және Өтінішті алған сәттен бастап 3 (үш) жұмыс күнінен артық емес мерзімде құзыретіне осы корпоративтік қақтығысты қарастыруға жатқызылған Кәсіпорынның органына береді.

16. Байқау кеңесінің хатшысы Кәсіпорынның Құрылтайшының/Уәкілетті органның өтініштерін тиісті қарастыруын және Құрылтайшының/Уәкілетті органның құқықтарды бұзушылықтарына байланысты қақтығыстарды шешуді қамтамасыз етеді.

5. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша Кәсіпорынның органдары жұмысының тәртібі

17. Корпоративтік қақтығыстарды қарастыру және реттеу жөніндегі Кәсіпорын органдарының құзыретінің аражігі нақты ажыратылуға жатады.

18. Кәсіпорынның басшысы мен Байқау кеңесі заңдармен және Кәсіпорынның және Құрылтайшының/Уәкілетті органның негізделген мүдделерімен басшылық етіп, қақтығыстарды реттеуге қатысады.

19. Кәсіпорынның басшысы Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес шешімдерді қабылдау Байқау кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған мәселелері бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асыруға, сондай-ақ корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша жұмысты жүргізу тәртібін өз бетінше айқындауға тиіс.

20. Байқау кеңесі Қазақстан Республикасы заңнамасының, Жарғының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес оның құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Байқау кеңесінің хатшысына корпоративтік қақтығыстың мәні туралы Байқау кеңесі мүшелерінің барынша ықтимал ақпараттылығын қамтамасыз ету және корпоративтік қақтығысты шешуге жәрдемдесу бойынша міндет жүктеледі.

21. Қақтығыстың мәні Кәсіпорын басшысының әрекеті (әрекетсіздігі), не

олар қабылдаған шешімдері болып табылған жағдайларда, Байқау кеңесі Кәсіпорын басшысының күзіретіне жататын жеке корпоративтік қақтығыстарды қарайды.

22. Корпоративтік қақтығысты бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар осы қақтығыс бойынша шешімді шығаруға қатыспауға тиіс. Мүдделері қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін лауазымды тұлғалар осы қақтығысты шешу бойынша жұмысқа қатыспауға тиіс.

23. Корпоративтік қақтығысты реттеу процесінде Кәсіпорын органдарының негізгі міндеті заңды және негізді болып табылатын, Кәсіпорынның мүдделеріне жауап беретін ондай шешімді іздеу болып табылады.

24. Корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда қатысушылар Құрылтайшының/Уәкілетті органның құқықтарын да, және Кәсіпорынның іскерлік беделін де тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы қақтығыстарды шешу жолдарын қарастырады.

25. Кәсіпорын мен қақтығыстың қатысушысы, соның ішінде Құрылтайшы/Уәкілетті орган арасындағы қажеттілігі жағдайында, корпоративтік қақтығысты реттеу туралы келісімге қол қойылуы мүмкін.

26. Кәсіпорынның органдары өзінің күзіретіне сәйкес қақтығыстың қатысушысымен, соның ішінде Құрылтайшымен/Уәкілетті органмен Кәсіпорынның атынан қол қойылған келісімдерді орындауға жәрдемдеседі, сондай-ақ корпоративтік қақтығысты реттеу туралы өзінің шешімдерін іске асырады немесе шешімді іске асыруды ұйымдастырады.

27. Корпоративтік қақтығыстарды шешу жөніндегі шешімдер Қазақстан Республикасы заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының ережелеріне негізделуге тиіс, яғни:

1) корпоративтік қақтығыс қатысушысының өтінішіне Кәсіпорынның жауабы немесе өтінішті немесе талапты қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама толық және байыпты, уәждемелі және Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелеріне негізделген болуға тиіс;

2) егер корпоративтік қақтығыс қатысушысының талабын қанағаттандыруға Кәсіпорынның келісімі корпоративтік қақтығыс қатысушысының Қазақстан Республикасының заңнамасында, Жарғыда немесе Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген қандай да болса іс-қимылдарды жасау қажеттілігіне байланысты болған жағдайда, корпоративтік қақтығыстың қатысушысына жауапта Кәсіпорын егжей-тегжейлі түрде ондай жағдайларды көрсетеді, сондай-ақ оларды орындау үшін қажетті ақпаратты хабарлайды.

28. Жауапты Кәсіпорынның тиісті органы дайындауға және Кәсіпорында өтінішті тіркеген күннен бастап 30 (отыз) күннен кешіктірілмей өтініш берген корпоративтік қақтығыстың қатысушысына жіберіледі.

29. Өтініште қойылған мәселелерді шешуді, арнайы тексеруді жүргізуді, қосымша материалдарды талап етуді, басқа да шараларды қолдануды талап ету жағдайларында, өтінішті қарау мерзімі өтініш берген адамға бұл туралы

хабарлап, ұзартылуы мүмкін.

30. Қақтығыс тарапы мен Кәсіпорын арасында олардың міндеттемелерінің мәні бойынша дау жоқ болған, бірақ тәртібі, тәсілі, мерзімі және оларды орындаудың өзге де шарттары жағдайларында, Байқау кеңесінің хатшысы қақтығыстың қатысушысына туындаған келіспеушіліктерді реттеуді және Кәсіпорын қақтығыс тарапының талабын қанағаттандыруға дайын шарттарды баяндауды ұсынуға тиіс.

31. Қақтығыстың қатысушысымен келісілген корпоративтік қақтығысты реттеу туралы шешімді, сондай-ақ қақтығыстың басқа тарапына өтінішке Кәсіпорынның жауаптарын органның өзінің шешімдерін қабылдайтын тәртібімен Кәсіпорынның тиісті органы қабылдайды және реттейді.

32. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу бойынша Кәсіпорынның органдарының шешімдерін орындауды бақылауды Байқау кеңесінің хатшысы жүзеге асырады.

6. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

33. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мына жағдайлардың туындауын болдырмау қажет, олар мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері Кәсіпорынмен байланысты шарттағы, жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылатын кездегі жағдай;

2) кез келген коммерциялық немесе Кәсіпорынмен байланысты мәмілелердегі, шарттардағы, жобалардағы өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама);

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері қызметтерді көрсету, шартты жасасу, үшінші тараппен жобаны немесе мәмілені іске асыру бөлігінде Кәсіпорынмен бәсекелескен кездегі жағдай;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері Кәсіпорынның органдарының тиісті рұқсаттарын алмай қажеттілік кезінде басқа ұйымдардың директорлар кеңестеріне/байқау кеңестеріне кірген не педагогикалық, ғылыми және өзге де шығармашылық қызмет сабақтарын қоспағанда, Кәсіпорындағы жұмыстан басқа ұйымдағы жұмысты қоса атқарған кезіндегі жағдай;

5) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары тиісті міндеттерін орындамаған ұйымдардан және жеке тұлғалардан Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының немесе жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттерін немесе Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының немесе жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты басқа қызметтерді орындағаны үшін ақшалай, қызметтер және өзге де нысандарда сыйақы алған кездегі жағдай;

6) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе оның жақын туыстары ізеттілік пен қонақ-жайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес, сондай-ақ хаттамалық және өзге де ресми шаралар өткізу кезіндегі мезіреттілік типат көрсету белгілері мен

мезіреттіккәдесыйлардықоспағанда, жұмыс бойынша оларға тәуелді тұлғалардан не өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты сыйлықтарды немесе қызметтерді қабылдаған кездегі жағдай;

7) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары дербес жеңілдіктерді және Кәсіпорынның жеткізушілерінен немесе тапсырыс берушілерінен жалпы тәртіппен басқа лауазымды тұлғаларға, Кәсіпорынның жұмыскерлеріне немесе олардың жақын туыстарына қолжетімді емес басқа да айрықша артықшылықтарды алған кездегі жағдай;

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері жеке мақсаттарда Кәсіпорынның ресурстарын, зияткерлік меншігін және жабдықтарын (корпоративтік поштаны және компьютерлік бағдарламаны қосқанда) пайдаланған кездегі жағдай;

9) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің кәсіби міндеттерін атқару күшінде мәлім болған құпия ақпаратты немесе оны ашу Кәсіпорынның мүдделеріне жағымсыз әсер етуі мүмкін ақпаратты ашқан жағдай, сондай-ақ Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының, жұмыскерінің немесе олардың жақын туыстарының жеке пайдасын алу үшін Кәсіпорынмен байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалану;

10) лауазымды тұлға немесе Кәсіпорынның жұмыскері оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысқан жағдай.

34. Осы Саясаттың 33-тармағында келтірілген қақтығыстар жағдайлары толық болып табылмайды. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері барлық жағдайларда осы Саясаттың 6-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысын айқындаумен басшылық етуге тиіс.

7. Мүдделер қақтығысын реттеу процесі шеңберінде Кәсіпорын органдарының жұмыс тәртібі

35. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында мүдделер қақтығысын әлеуетті туындатуы мүмкін кез келген іс-қимылдар мен өзара қатынастарды болдырмауға міндетті.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына және жұмыскерлеріне:

1) Кәсіпорынмен одан мүліктік пайдаларды алуға бағытталған мәмілелерді жасасуға (сыйға тарту, қарыз, өтеусіз пайдалану, сатып алу-сату және т.б. шарттарын қосқанда);

2) Кәсіпорынның үшінші тұлғалармен жасасқан мәмілелер үшін Кәсіпорынның өзінен де және үшінші тұлғалардан да комиссиялық сыйақыны алуға;

3) Кәсіпорынмен қатысты үшінші тұлғалар атынан немесе мүдделерінде болуғатыйым салынады.

37. Жарғыда және (немесе) Кәсіпорынның ішкі құжаттарында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары үшін басқа да тыйымдар көзделуі мүмкін.

38. Жұмыскер мүдделер қақтығысы туындаған немесе анықталған сәттен

бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде ондай жағдайлар туралы қажетті шараларды қолдану үшін өзінің тікелей басшысына хабарлауға, сондай-ақ Кәсіпорынның қызметін құқықтық қамтамасыз ету үшін жауапты құрылымдық бөлімшеге (жұмыскерге) хабардар етуге міндетті.

39. Атап айтақанда, Кәсіпорынның жұмыскері өзінің тікелей басшысына және Кәсіпорынның қызметін құқықтық қамтамасыз ету үшін жауапты құрылымдық бөлімшеге (жұмыскерге) Кәсіпорынмен байланысты мәмілелердегі, шарттардағы, жобалардағы кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы дереу хабарлауға міндетті.

40. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы Байқау кеңесіне Байқау кеңесінің хатшысы және (немесе) Кәсіпорынның қызметін құқықтық қамтамасыз ету үшін жауапты құрылымдық бөлімшенің басшысы (жұмыскер) арқылы тиісті жағдай пайда болған немесе анықталған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде кез келген мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты хабарлауға міндетті.

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері шешімінде олардың мүдделілігі бар мәселелер бойынша шешімдерді қабылдауды талқылаудан және қатысудан тартынуға міндетті.

42. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары олардың мүдделілігі бар мәселе қаралатын тиісті органның отырысын өткізуге дейін осы ақпаратты Кәсіпорынның басшысына немесе Байқау кеңесінің Төрағасына жеткізуге міндетті. Бұл туралы ақпарат Кәсіпорынның тиісті органы отырысының хаттамасына енгізіледі.

43. Жұмысқа немесе бөгде ұйымдағы қызметті атқаруға өзінің келісімін берудің алдында тағайындау немесе тағайындауды келісу Байқау кеңесінің құзыретіне жатпайтын Кәсіпорынның жұмыскерлері бұл туралы Кәсіпорынның басшысына жазбаша нысанда хабарлауға және одан рұқсат алуға міндетті.

44. Тағайындауды немесе тағайындауды келісуді Байқау кеңесі жүзеге асыратын Кәсіпорынның жұмыскерлері бөгде Ұйымда қызметті атқаруға өзінің келісімін берудің алдында Байқау кеңесінің тиісті келісімін алуға міндетті.

45. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына және жұмыскерлеріне олардың жақын туыстары басқаратын және тиесілі тауарлар, жұмыстар және қызметтер жеткізушілерін айқындауға қатысуға тыйым салынады.

46. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына, жұмыскерлеріне және олардың жақын туыстарына Кәсіпорынның жеткізушілерінен дербес жеңілдіктерді немесе Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына, жұмыскерлеріне және олардың жақын туыстарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз басқа да ерекше артықшылықтарды алуға тыйым салынады.

47. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері жеке мақсаттарда Кәсіпорынның ресурстарын, зияткерлік меншігін және жабдықтарын (корпоративтік поштаны және компьютерлік бағдарламаны қоспағанда) пайдаланбауға міндетті.

48. Мүдделер қақтығысы бар жұмыскердің тікелей басшысы Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен органдарының шешім қабылдау процесінің әділдігіне, объективтілігіне және тәуелсіздігіне мүдделер

қақтығысының әсерін азайту үшін қажетті іс-қимылдарды қолдануға міндетті.

8. Жауапкершілік

49. Егер қақтығыстардың алдын алу немесе реттеу бойынша жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптары, сондай-ақ Кәсіпорынға және (немесе) Құрылтайшыға/Уәкілетті органға нұқсан келтірген осы Саясаттың нормалары бұзылған жағдайда, ондай бұзушылықта кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

9. Қорытынды ережелер

50. Келіссөздер арқылы қақтығыстарды шешу мүмкінсіздігі кезінде олар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шешіледі.
