



**«Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК
Мүдделер қақтығысын реттеу саясаты**

Нұсқа: 1.0

Иесі: Комплаенс қызметі

Әзірлеуші: А.Танатарова

Баутин ауылы, 2021

Мазмұны

1. Мақсаты және қолдану саласы.....	4
2. Анықтамалар мен қысқарған сөздер	4
3. Жалпы ережелер.....	5
4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары.....	6
5. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі міндеттері	7
7. Мүдделер қақтығысын реттеу	9
9. Жауапкершілік.....	10
№1 қосымша.....	10

1. Мақсаты және қолдану саласы

1. Осы «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК Мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының заңнамасына, корпоративтік басқарудың халықаралық практикасына, Жарғыға, Мінез-құлық кодексіне, «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК - ның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК-ның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Саясат мүдделер қақтығысын және мүдделер қақтығысын реттеу саласын қозғайтын Қордың өзге де қызметін реттеудің жалпы қағидаттарын белгілейді.

3. Қор - Қордың лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің Қордағы өздерінің кәсіби міндеттерін орындау аясынан тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Қордағы осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы Саясатқа сәйкес ашылып, шешілуі тиіс.

4. Саясаттың әрекеті Қор қызметінің барлық түрлеріне қолданылады. Саясат Қордың барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері лауазымға кіріскен кезде танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Функционалдық міндеттерді жүзеге асыру және қойылған міндеттерді іске асыру кезінде Қордың әрбір лауазымды адамы мен жұмыскері саясатта баяндалған ережелерді басшылыққа алады.

5. Саясаттың негізгі міндеттері:

(а) мүдделер қақтығысына қатысты Қордың негізгі қағидаттарын бекіту және осы қағидаттарды сақтау бойынша жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларға қойылатын талаптар;

(б) ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу рәсімдерін, басқарушылық шешімдер қабылдау тетіктерін және қолданыстағы мүдделер қақтығысы жағдайында жұмыскерлер мен лауазымды адамдардың мінез-құлық нормаларын анықтау;

(в) жұмыскерлерге және лауазымды тұлғаларға Қордағы мүдделер қақтығысын анықтау, басқару және реттеу бойынша қабылданып жатқан шаралар туралы жалпы ақпарат беру.

6. Саясат Қордың ішкі құжаты болып табылады және Қордың Директорлар кеңесінің шешімімен (оның ішінде Саясатқа өзгерістер және (немесе) толықтырулар) бекітіледі.

2. Анықтамалар мен қысқарған сөздер

7. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мынадай негізгі ұғымдар мен қысқартулар қолданылады:

м ү д д е л е с - тұлғалар	- шешімдерді тікелей және (немесе) жанама айқындауға және (немесе) бір-бірімен (тұлғалардың бірімен) қабылданатын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге байланысты ықпал етуге мүмкіндігі бар жеке немесе заңды тұлғалар (оларға берілген өкілеттіктер шеңберінде бақылау және қадағалау функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдарды қоспағанда). Қордың үлестес тұлғаларының тізбесі «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 64-бабына сәйкес белгіленеді;
жақын туыстар	ата-анасы (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сінділері, атасы, әжесі, немерелері;
лауазымды тұлға	- Директорлар кеңесінің, Басқарманың мүшелерінің, басқару функцияларын орындайтын тұлға;
контрагент	- Қор шарт/келісім жасасқан не жасасуды жоспарлап отырған жеке немесе заңды тұлға;
м ү д д е л е р - қақтығысы	- лауазымды адамдардың/ жұмыскерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, онда аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына алып келуі мүмкін;
КҚ	- Қордың Комплаенс қызметі;
туыстар	- жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалары, әпкелері, ата-аналары мен балалары;
ҚБ	- Қордың құрылымдық бөлімшесі;
Қор	- «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК

3. Жалпы ережелер

8. Саясат оған сәйкес жұмыскерлердің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі жұмыскерлердің, лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылатын Қордың мінез-құлық кодексінің ережелерін іске асыруға бағытталған. Жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын реттеуді қамтамасыз ететін орган – Қордың Басқармасы, ал Басқарма мүшелерінің мүдделері қақтығысын реттеуді қамтамасыз ететін орган - Қордың Директорлар кеңесі.

9. Саясаттың мақсаты Қорда нақты және ықтимал мүдделер қақтығыстарын

бірыңғай басқару құру арқылы Қордың және оның Жалғыз акционерінің мүддесі үшін шешімдер қабылдаудың әділ, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету есебінен қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру, сондай-ақ оларды сақтау жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мүдделері мен байланысының ықпалымен Қорда шешімдер қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік беретін жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады.

10. Қордың барлық жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары өзіне (немесе өзіне байланысты тұлғаларға) қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей ұстауы тиіс.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

11. Қор мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты ☐ Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қордың ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Қордың мүдделерін қорғау қағидаты. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қордың ішкі құжаттарының ережелеріне сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті;

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 Қор үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын барлық субъективтілікті, соның ішінде жеке мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әсерін азайтуға талпынуы тиіс;

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 ☐ Қордың лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерін 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) мүдделер қақтығысына төзбеушілік қағидаты ☐ Қор өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Қор оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің ықтимал

мүдделер қактығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты □ жоғары басшылық және өзге де лауазымды адамдар өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдептілік мінез-құлқының жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсібилікке бейілділігін көрсетеді және саясат талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты □ лауазымды адамдар мен жұмыскерлер жеке мүдделер мен өздерінің лауазымдық өкілеттіктері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауапты болады, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы тиіс.

5. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қактығысын басқару жөніндегі міндеттері

12. Директорлар кеңесі мен Басқарма лауазымды адамдар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қактығысын, оның ішінде Қордың меншігін заңсыз пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюы тиіс.

13. Оны жасауға мүдделілік бар мәміле Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қордың ішкі құжаттарына сәйкес жасалуы мүмкін.

14. Лауазымды тұлғалар:

1) мүдделер қактығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

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

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

4) мүдделер қактығысы туралы ақпаратты жазбаша нысанда Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына алдын ала жеткізуге және саясат талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Қорға өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтерді белгіленген тәртіппен ұсынуға;

6) саясат талаптарының бұзылуы немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты саясатта көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлауға;

7) іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өзінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаты болып табылатын адамдардың жеке мүдделерін, мүдделерін ескермей Қордың мүдделерін басшылыққа алуға;

8) өзінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде берілген өкілеттіктер

шегінде ғана әрекет етуге және Қорды үшінші тұлғалардың алдына ұсына отырып, өзінің іскерлік беделіне, Қордың басқа да жұмыскерлерінің іскерлік беделіне, сондай-

ак тұтастай қорға зиян келтірмейтіндей әрекет етуге;

9) мүмкіндігінше мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болуға;

6) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке мысалмен енгізуге міндетті.

15. Жұмыскерлер:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

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

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

4) Саясат талаптарының бұзылуы немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты Саясатта көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлауға;

5) іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өзінің еңбек

Міндеттерін орындау кезінде жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаты болып табылатын адамдардың жеке мүдделерін, мүдделерін ескермей Қордың мүдделерін басшылыққа алуға;

6) өзінің еңбек міндеттерін жүзеге асыру кезінде берілген өкілеттіктер шегінде ғана әрекет етуге және Қорды үшінші тұлғалардың алдына ұсына отырып, өзінің іскерлік беделіне, Қордың басқа да жұмыскерлерінің іскерлік беделіне, сондай-ақ тұтастай қорға зиян келтірмейтіндей әрекет етуге;

7) мүмкіндігінше мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болуға;

8) тікелей басшыны және КҚ-ны еңбек міндеттерін орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабардар етуге міндеттенеді және мүдделер қақтығысының туындауының кез келген мүмкіндігіне жол бермеу жөнінде шаралар қабылдайды.

16. Шешімдерді қабылдауға ықпал ету мақсатында оларға тікелей бағынуға кіретін де, кірмейтін де Қордың ҚБ-ның қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

6. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу тәртібі мен тәсілдері

17. Лауазымды адамдардың мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжаттамалық растай отырып, Саясатқа № 1 қосымшаға сәйкес дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады. Жұмыскерлер жеке қызығушылықтың болуы мүдделер қақтығысына әкелуі немесе әкелуі мүмкін жағдай туындаған кезде мәліметтерді ашуға міндетті. Біржолғы ашу Саясатқа № 2 қосымшаға сәйкес нысан бойынша мүдделер қақтығысының болуы не туындағаны туралы хабарламаны

толтыру жолымен жүзеге асырылады.

18. Қорда лауазымды адамдар үшін мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

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

2) функционалы өзгерген кезде жоғары тұрған лауазымға, басқа ҚБ-ға ауыстыру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін жағдай туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу Саясатқа № 2 қосымшаға сәйкес нысан бойынша мүдделер қақтығысының болуы не туындағаны туралы хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

19. Лауазымды адамдардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпауы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын реттеу

20. Мүдделер қақтығысы анықталған жағдайда Қор жұмыскерінен Саясатқа № 2-қосымшаға сәйкес мүдделер қақтығысының болуы не туындағаны туралы хабарлама алған басшы мүдделер қақтығысын реттеу туралы шешімді мынадай тәсілдердің бірімен қабылдайды:

1) жұмыскердің мүдделер қақтығысының көзі болып табылатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

2) жұмыскердің өзінің жеке мүддесінің объектісі болып табылатын ақпаратты пайдалануына тыйым салу;

3) жұмыскерді мүдделер қақтығысын туғызатын мәселелерді талқылаудан және шешуден ерікті түрде немесе жұмыс берушінің актісі негізінде тұрақты немесе уақытша шеттетуге;

4) жұмыскермен келісім бойынша оның лауазымдық міндеттерін өзгерту;

5) жұмыскер келіскен жағдайда жұмыскерді орын алған мүдделер қақтығысына байланысты емес лауазымға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыстыру.

21. Басшы жұмыскерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мақсатында белгіленген мүдделер қақтығысын реттеу туралы талаптарды бұзуға жол бермеу туралы хабардар етуге, осындай бұзушылық болған жағдайда қолданылатын жауапкершілік шаралары туралы ескертуге міндетті.

22. Тарап болып табылатын жұмыскер мүдделер қақтығысын ашпаған жағдайда, оған тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану көзделеді.

23. Жұмыскер мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарламаны қарау нәтижелерімен келіспеген немесе мүдделер қақтығысының болуы туралы өз бетінше шешім қабылдау, туындайтын тәуекелдердің ауқымын айқындау немесе

мүдделер қақтығысын реттеу тәсілін таңдау мүмкін болмаған жағдайда, басшы өтінішті КҚ-ның қарауына жіберуге құқылы. 5 (бес) жұмыс күні ішінде КҚ осы мәселе бойынша өз қорытындысын қарайды және ұсынады.

24.Егер мүдделер қақтығысын қарау нәтижесінде Қордың қолданыстағы ішкі құжаттарына өзгерістер әзірлеу немесе енгізу қажеттілігі туындаса, КҚ процесс иесіне тиісті өзгерістер енгізуді ұсынады.

25.Мүдделер қақтығысы жағдайларының немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлардың мысалдары саясаттың № 3 қосымшасында келтірілген.

9. Жауапкершілік

26. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Саясаттың орындалуына жауап береді.

27. Егер мүдделер қақтығысын реттеу жұмысында Қазақстан Республикасының заңнамасының талаптарын, сондай-ақ Қорға залал келтіруге әкеп соққан Саясатты бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

№1 қосымша

Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен (Тегі, есімі, әкесінің есімі (бар болса))

«Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК өз қызметімді жүзеге асыру кезінде «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарын мүлтіксіз ұстануға міндеттенемін және мынадай ықтимал мүдделер қақтығысының бар немесе жоқ екенін жариялаймын:

1. Мен заңды тұлғалардың басқару органдарына (байқау кеңесіне, директорлар кеңесіне, басқа басқару органдарына) кіремін (егер солай болса «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК еншілес ұйымдарын қоспағанда, атауын, басқару органын және басқару органына кіру күнін көрсету)

2. Мен заңды тұлғадағы акцияларды және (немесе) қатысу үлестері түрінде (толық немесе ішінара) иеленемін (егер солай болса, онда заңды тұлғаның атауын, пайызын және (немесе) үлесін көрсету керек)

3. Мен тұрақты негізде төленетін қызметті жүзеге асырамын: жалақы, гонорарлық төлемдер, т. б. (егер солай болса, «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК қоспағанда, төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын көрсету)

4. Мен төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК -нын қоспағанда, заңды тұлғаның рөлі/ұстанымы мен атауы көрсетіледі)

5. Мен заңды тұлғаның басшысы ретінде қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, онда заңды тұлғаның атауын, БСН көрсету керек)

6. Менің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым болып табылатын адамдар топтың құрылымында жұмыс істейтінін, «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК -ның, олардың еншілес және тәуелді ұйымдарының үлестес тұлғалары болып табылатынын растаймын (егер солай болса, онда жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаттары болып табылатын адамдардың ЖСН, Т.А.Ә., белгі жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), жекжаты, лауазымы жұмыс істейтін заңды тұлғаның атауы)

7. Осы Декларацияның 1-6-тармақтарында көрсетілген тұлғалар «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК-ның олардың еншілес және тәуелді ұйымдарының контрагенттері болып табылмайтынын растаймын (егер болса ЖСН, Т.А.Ә., контрагент компаниясының атауы, контрагенттің БСН, контрагенттің қызмет түрі, қызмет көрсетілетін Қордың, еншілес және тәуелді ұйымдардың атауы көрсетілуі тиіс).

8. Мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін басқа жағдайлар немесе жағдайлар (егер солай болса, жағдайды немесе жағдайларды жан-жақты қарау және бағалау үшін қажетті және жеткілікті толық ақпаратты еркін түрде жазбаша түрде жазыңыз).

Осымен осы Декларацияны толтыру кезінде ақпараттың дұрыстығы үшін толық жауапкершілікті растаймын.

«Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК Мүдделер қақтығысын реттеу саясатының шарттарымен танысқанымды растаймын.

Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректердің өзгеруі туралы «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК -ға уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

Қолтаңбасы: _____

Күні

¹ Үлестес тұлғалар деп «Акционерлік қоғамдар туралы» 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415-ІІ Қазақстан Республикасы Заңының 64-бабына, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы» 1998 жылғы 22 сәуірдегі № 220-І ҚР Заңының 12-1-бабына сәйкес тұлғалар түсіндіріледі.

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

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

Хабардар етуді жіберетін тұлға:

20__ жылғы «__» _____

(қолтаңбасы, қолтаңбаның толық жазылуы)

Мүдделер қақтығысының жағдайлары

Мүдделер қақтығысы жағдайларына немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жан-жақты емес жағдайлар мыналарды қамтиды:

Қордың лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы) жекжаты қормен жасалатын мәміледе тарап болып табылатын жағдай;

Қордың лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жекжаты Қормен жасалатын мәміленің тарабы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылатын жағдай;

Қормен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік;

Қордың лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы(зайыбы), жекжаты үшінші тұлғалардан лауазымды адамның немесе Қор жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны үшін ақша, өзге де игіліктер түріндегі сыйақыны немесе Қордың лауазымды тұлғасының немесе жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттері н орындауына байланысты басқа да қызметтерді өзге де нысандарда алатын жағдай;

лауазымды тұлға, Қордың жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты; жалпы қабылданған сыпайылық нормаларына сәйкес ізеттілік пен қонақ-жайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес, сондай-ақ хаттамалық және өзге де ресми шаралар өткізу кезіндегі мезіреттік ілтипат көрсету белгілері мен мезіреттік кәдесыйларды қоспағанда лауазымды адамның немесе Қор жұмыскерінің жұмысы бойынша бағыныстағы адамдардан өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты сыйлықтар немесе қызметтер қабылдайтын жағдай

Қордың лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты өнім берушілерден/әлеуетті өнім берушілерден басқа лауазымды тұлғаларға, Қор жұмыскерлеріне және олардың жақын туыстарына, жұбайына (зайыбына), жекжаттарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алатын жағдай;

Қордың ішкі құжаттарында көзделген жағдайларда Қордың мүлкін пайдалану мүмкіндігін қоспағанда,

Қордың лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері Қордың мүлкін жеке мақсатта пайдаланатын жағдай;

Қордың лауазымды тұлғасы немесе жұмыскер өзінің кәсіби міндеттерін

атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы

Қордың мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты, сондай-ақ Қормен байланысты құпия ақпаратты Қордың лауазымды тұлғасының, жұмыскерінің немесе олардың жақын

туысының жұбайы (зайыбы), жекжаты жеке пайдасын алу үшін кез келген пайдалануын ащатын жағдай;

Қордың лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысатын жағдай;

егер олардың кез келгені лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ете алатын және (немесе) қызметтегі ілгерілеуге және (немесе) Қордағы материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ете алатын жағдайда, басқа жұмыскерге жақын туысы,

жұбайы (зайыбы), жекжаты тиесілі кандидат қорда жұмысқа қабылданатын жағдай;

лауазымды адамдар жақын туыстарымен, жұбайларымен және туыстарымен бірлесіп жұмыс істейтін жағдай;

Қордың жұмыскерлері жақын туыстарына, жұбайларына және (немесе) жекжаттарына тікелей бағынатын немесе тікелей бағынышты жағдай;

лауазымды тұлға немесе жұмыскер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіретін жағдай.