

«Қазавиаорманқорғау»
РМҚК Бас директорының
2025 жылғы «3» маусымдағы
№ 6 бұйрығымен
«Бекітілді»



**«Қазавиаорманқорғау» РМҚК
мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу бойынша
САЯСАТ**

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Қазавиаорманқорғау» РМҚК мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі - Кәсіпорын, саясат сәкесінше) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартқа және Кәсіпорынның Корпоративтік басқару 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 кез-келген олқылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделі мен қоғам сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қабылдайтын шешімдер бейтараптық, адалдық және Кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидаларына негізделуі тиіс және олардың жеке мүдделері лауазымдық, қызметтік міндеттерін орындауына ықпал етпеуі тиіс.

4. Кәсіпорынның орнықты дамуы мен әл-ауқаты ашықтық пен есептілік, әдепті мінез-құлық, өзге де тараптардың мүдделерін құрметтеу, адам құқықтары мен заңдылық, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу қағидаларымен айқындайды. Яғни бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Кәсіпорын тараптары бір-біріне қатысты адал және әділ әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын өзара тиімді қатынастарды белгілеуді және сақтауды көздейді.

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

6. Бұл Саясат Кәсіпорынның Іскерлік этика кодексімен бірлесіп қолданылады.

7. Осы Саясат Интернет-ресурстарда жүктелуі тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

8. Бұл саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

- үлестес тұлға — кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және/немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал етуге қабілетті жеке немесе заңды тұлға;

- жақын туыстар – ата-аналары (ата-ана), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, бірге туған бауырлар немесе ата-анасының біреуі бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

- лауазымды тұлға – Кәсіпорында ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық қызметтерді тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша орындайтын тұлға (Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері, Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары, жекелеген қызметкерлер);

- офицер–комплаенс – Кәсіпорын қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтауын қамтамасыз ету бойынша қызметті жүзеге асыруға уәкілетті лауазымды тұлға;

- мүдделер қақтығысы – Кәсіпорынның немесе үшінші тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделеріне зиян келтіруге әкеп соғуы мүмкін уәкілетті немесе өзге де тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындауы арасында қайшылық туындайтын жағдай;

- корпоративтік жанжал – Кәсіпорынның қызметі мен Жалғыз қатысушысының мүдделеріне теріс әсер ететін Кәсіпорынның корпоративтік басқару мәселелері бойынша Кәсіпорын органдары мен Кәсіпорынның мүдделі тұлғалары арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

- жеке мүдделер – қолданыстағы заңнама мен Кәсіпорынның ішкі нормаларында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес мүліктік немесе мүліктік емес сипаттағы жеке пайда табу, Кәсіпорыннан жеке немесе үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайда көру мақсатындағы қызығушылық;

- ұйымдастырушылық-өкімдік қызметтер – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен жұмыс бойынша бағынысты тұлғалардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

- 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;

- Кәсіпорын органдары – Жалғыз қатысушы, Бақылау кеңесі, ревизор, директор;

- Кәсіпорын қызметкері – Кәсіпорынның бірінші басшысымен еңбек катынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша тікелей жұмыс атқаратын жеке тұлға;

– құрылымдық бөлімше – орталық аппарат, орталық, департамент, басқару, қызмет, бөлім, сектор, бөлімше, топ, бюро, сондай-ақ Кәсіпорынның ұйымдық құрылымына кіретін оқшауланған құрылымдық бөлімшелер;

– оқшауланған құрылымдық бөлімше – Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне сәйкес кәсіпорынның филиалдары, өкілдіктері;

- корпоративтік жанжал тараптары – Кәсіпорын органдары, қызметкерлері, корпоративтік жанжалға қатысатын мүдделі тұлғалар;

- корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу – корпоративтік қақтығыстарды шешуге, мүдделер қақтығысын жоюға немесе реттеуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру үрдісі.

9. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер мен анықтамалар Кәсіпорын Жарғысында және Қазақстан Республикасының заңнамасында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

3. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеудің негізгі қағидалары мен ережелері.

10. Кәсіпорын қызметкерлерінің өз құзыреті шеңберінде реттеуі тиіс корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысының мәні келесідей, алайда аталған жағдайлармен шектелмеуі мүмкін:

1) Кәсіпорынның басқарудың тиімділігіне қатысты Жалғыз қатысушы мен Кәсіпорын өзге органдары арасындағы келіспеушіліктер;

2) Кәсіпорынның қаржылық жағдайы мен бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтіруге бағытталған әрекеттер;

3) басқарушылық және кадрлық шешімдер қабылдау кезінде;

4) мемлекеттік және квазимемлекеттік органдармен, контрагенттермен және т. б. өзара қарым-қатынас кезінде;

5) қаржылық-шаруашылық маңызы бар мәселелерді шешу, тауарлар мен қызметтерді сатып алу, шарттар жасасу барысында және т. б.;

11. Кәсіпорын қызметкерлері заңдылық, адалдық және әділдік, бейтараптық қағидаларын ұстана отырып, корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмауға тырысып, өздерінің қызметтік міндеттерін Жалғыз қатысушы мен Кәсіпорынның мүддесі үшін адал орындайды. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысы болған (туындаған) жағдайда кәсіпорын өзінің және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын қарастырады.

Мұндай фактілер анықталған жағдайда Кәсіпорын қызметкерлері бұл туралы Кәсіпорын басшылығы мен офицер-комплаенске дереу хабарлауы тиіс. Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу бойынша тиімді жұмыс мұндай жанжалдарды барынша толық және тез анықтауды және Кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіруді қажет етеді.

12. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысының алдын алуға (ескертуге) не уақтылы анықтауға Кәсіпорын лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің қолданыстағы заңнама нормаларын, Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын, Кәсіпорын Жарғысын, Іскерлік этика кодексін және Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты, Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша Ішкі саясатын және т.б. сақтауы, сондай-ақ олардың жалпы адами және әдеп қағидаларына негізделген адал қарым-қатынасы ықпал етеді.

13. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және ескерту мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- қолданыстағы заңнама нормаларын және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының ережелерін сақтауға;

- корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

- іскерлік әдеп қағидаларын сақтауға ықпал етуге міндетті.

14. Кәсіпорын заңнамасы белгіленген тәртіпке сәйкес:

- еншілес тұлғалар жайлы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етеді;

- заңнама талаптарына сәйкес Кәсіпорын қызметі туралы ақпараттың ашықтығын жүзеге асырады;

- Жалғыз қатысушы мен мүдделі тұлғаларға, уәкілетті мемлекеттік органдарға және т. б. ұсынылатын мәліметтер мен өзге де жарияланатын ақпараттың сенімділігін қамтамасыз етеді.;

- жеке пайдакүнемдік мақсаттарда пайдалануға жол бермеу мақсатында инсайдерлік ақпарат алмасу мен сақтаудың сенімділігін қамтамасыз етеді;

- ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктері мен сыртқы және ішкі тәуекелдерді уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

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

15. Кәсіпорын корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын дер кезінде анықтауды және Кәсіпорын органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- мүдделер қақтығысы мен корпоративтік қақтығыстардың туындауының алғашқы кезеңдерінде уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

- мүмкіндігінше қысқа мерзімде анықталған міселенің мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды;

- тиісті шешім қабылдайды және ол жайлы корпоративтік жанжал тараптары мен мүдделі тұлғаларды хабардар етеді.

16. Кәсіпорын корпоративтік жанжалдарды шешудің мынадай ықтимал тәсілдерін қарастырады: жанжалды шешу үшін бейтарапты делдалдық рәсімін

қолдану, жанжалды жоғары тұрған органның қарауына беру арқылы және сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған жағдайда сот тәртібімен.

17. Корпоративтік жанжал мен мүдделер қақтығысын реттеу барысында Кәсіпорын органдарының негізгі міндеті Кәсіпорынның Жалғыз қатысушысы мен өзге де органдарының мүдделеріне жауап беретін заңды және негізделген шешімді қарастыру болып табылады.

18. Корпоративтік жанжалдардың тараптары өзара келісім бойынша корпоративтік жанжалды шешу үшін 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 қабылдамайды, тек корпоративтік жанжал тараптарының оңтайлы шешім табуына ықпал етуін көздейді.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдық қағидалары тараптардың теңдігі, рәсімге араласуға жол бермеу, құпиялылық болып табылады.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдықтың мақсаты:

1) дауды (жанжалды) шешу нұсқасының екі тарапқа да қолайлы болуына 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 қарастыру тараптар келіскен тәртіппен жүргізіледі, корпоративтік жанжал тараптары өз қалауы бойынша отырыс өткізілетін орын туралы уағдаласа алады, өткізілетін күні мен уақытын айқындайды.

Корпоративтік жанжал тараптарының делдалдық жолмен шешуге өзара келісімі болған жағдайда тиісті келісім жасалады. Корпоративтік жанжал тараптары дауды (жанжалды) реттеу туралы өздері қол қойған келісімді осы келісімде көзделген тәртіппен және мерзімде орындауға міндетті.

19. Корпоративтік жанжалдың мәні бойынша осы Саясатта белгіленген тәртіппен келісімге қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда немесе корпоративтік жанжал тараптарының кем дегенде біреуі осы рәсімге өзінің қатысуынан бас тартқаны туралы мәлім етсе, корпоративтік жанжал бойынша түпкілікті шешімді Кәсіпорынның Корпоративтік басқару кодексіне және Кәсіпорынның қолданыстағы заңнамасына сәйкес Кәсіпорыннан Жоғары тұрған органы қабылдайды.

20. Осы Саясаттың 16-17 - тармақтарында көрсетілген рәсімдерді қолдана отырып, корпоративтік жанжалды сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған жағдайда олар сот тәртібімен шешіледі.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидалары

21. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидалары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (анықтау, алдын алу, жою және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидасы – осы Саясаттың ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкестігі;

2) Кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидасы – бұл кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің міндеті, олар тиісті шешімдерді өздерінің жеке қалауына емес, тек Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып қабылдаға

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидасы – жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) объективтілік және жеке қарау қағидалары – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне ықпал етуі мүмкін жеке және өзге де тараптардың мүдделерінің, әртүрлі факторлардың кез-келген әсерін азайтуға тырысуы тиіс;

5) құпиялылық қағидасы – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу мен одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) қатысу қағидасы – Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары 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 барысына белсенді қатысуы;

7) төзімсіздік және ішкі мәдениет қағидасы – Кәсіпорын өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мүлдем төзбеушілік мәдениетін қалыптастырады. Кәсіпорын оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын жариялауын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған өзара ашық іс-қимылдың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке мысал қағидасы – Кәсіпорынның жоғары басшылығы мен лауазымды тұлғалары өздерінің іс-әрекеттері арқылы парасаттылық пен әдептіліктің жеке үлгісі болып табылады, кәсіпқойлықты алға қоя отырып, осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

22. Мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайлар:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыс-жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыс-жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілікке (тікелей немесе жанама) ие болуы немесе болу мүмкіншілігі;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыс-жекжаттары қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бойынша Кәсіпорынмен бәсекелес ұйымның еншілес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыс-жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты жобаның немесе мәміленің бір тарабы болып табылады;

5) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыс-жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның еншілес тұлғасы болып табылады;

6) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өз міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе жариялануы Кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды тұлғаның, қызметкердің жақын туыстарының, жұбайының немесе олардың туыс-жекжаттарының Кәсіпорынға байланысты құпия ақпаратты жеке пайдасы немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін кез-келген түрде пайдалануы;

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

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында немесе үшінші тұлғалардың мүддесі үшін пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы бақылау функцияларын біріктіреді.

23. 22-тармақта көрсетілген мүдделер қақтығысының жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының бар-жоғын анықтау үшін Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысының терминдері мен ұғымдарын басшылыққа алуы тиіс.

24. Егер Кәсіпорын басшылығы мүдделер қақтығысының бар-жоғына күмәнданса, офицер-комплаенспен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Бақылау кеңесінің төрағасына қажетті ақпаратты ұсынуы қажет.

25. Егер Кәсіпорын қызметкері мүдделер қақтығысының бар-жоғына күмәнданса, комплаенс-офицермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін тікелей басшыға қажетті толық ақпаратты ұсынуы қажет.

6. Мүдделер қақтығысын жариялау тәртібі

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

27. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын жариялаудың келесі тәртібі белгіленеді:

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

2) қызметтік міндеттері өзгерген кезде, жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысу барысында туындайтын мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жариялау;

3) Кәсіпорын қызметін іске асыру немесе орындау барысында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты немесе ықтималдығы барынша жоғары мүдделер қақтығысын жыл сайын жариялау;

4) жеке қызығушылықтың болуы мүдделер қақтығысына әкелуі немесе әкеп соғуы мүмкін жағдайлар туындаған кезде мәліметтерді бір жолғы жариялау. Біржолғы жария ету осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

28. Кәсіпорын лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын жариялауы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

29. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының тікелей немесе болу ықтималдығы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық жарияламауы Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық бойынша құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

30. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен құрылымдық бөлімшелерінің басшылары міндетті:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту барысында – тікелей басшымен немесе басқарушылық қызмет атқаратын тұлғамен туысқан болып табылатын қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болу;

2) Кәсіпорын контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын Кәсіпорынның лауазымды

тұлғаларымен және қызметкерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ туыс-жекжаттарымен байланыс белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыру;

3) Кәсіпорын лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу шаралары мен қызметтік тексерулер жүргізу;

4) Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз ету;

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

6) құпия ақпараттар мен Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз ету.

8. «Қазавиаорманқорғау» РМҚК лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау бойынша міндеттері

31. Кәсіпорын директоры ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Кәсіпорынның меншігін пайдалану және мәміле жасасу кезінде жеке мүддесі үшін құзіретін теріс пайдалану жағдайларын қадағалап, болдырмауы тиіс.

32. Қарастырылып отырған не жоспарланып отырған мәміле Кәсіпорын қызметкерлерінің немесе олармен байланысты үшінші тұлғалардың жеке мүддесімен байланысты емес және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауына ықпал етуі мүмкін мүдделер қақтығысы жоқ деп пайымдауға негіз болған жағдайда ғана жасалуы мүмкін.

33. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне Кәсіпорынмен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, жұбайлары мен туыс-жекжаттары арасында мәмілелер жасасу туралы шешімдерді қарастыруға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

34. Кәсіпорын қызметкерлері міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

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

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

4) офицер-комплаенске не Кәсіпорын басшылығына мүдделер қақтығысы туралы жазбаша нысанда алдын ала хабарлауға және осы Саясаттың талаптарына сәйкес бұл мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) жеке үлгісімен мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін қалыптастыруға.

35. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

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

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

4) осы Саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың ықтималдығы туралы ақпаратты хабарлауға міндетті;

36. Лауазымды тұлғалардың жеке мүддесі үшін өздеріне бағынышты немесе бағынбайтын Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласып, Кәсіпорын атынан мәмілелер жасауына шешім қабылдауына ықпал етуге тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарастыру және реттеу тәртібі

37. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды реттеуге Кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

38. Кәсіпорын лауазымды тұлғалары Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін айқындау;

2) Кәсіпорын органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты реттестіру;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз ету.

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жағдайды оны жою немесе реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін офицер-комплаенске дереу хабарлауға міндетті.

40. Кәсіпорын қызметкері мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жағдайды оны реттеу мақсатында өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

41. 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 ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қолданады. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай қақтығысты реттеу жөнінде мәселе Бақылау кеңесінің қарауына шығарылады.

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

10. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары

43. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Кәсіпорын олардың Кәсіпорынның мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдар дәрежесіне сәйкестігін қамтамасыз етеді.

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

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын қызметті орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен өзге лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

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

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

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкерінің жеке мүдделерін жоюы.

45. 44-тармақта келтірілген шаралар тізбесі толық емес. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестігіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

46. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясаттың орындалуына жауапты.

47. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзу салдарынан Кәсіпорынның мүдделеріне нұқсан келтірілген жағдайда бұған кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

48. Бұл Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Кәсіпорын басшылығының 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.

Кімге _____

Кімнен _____

— (тегі, аты, әкесінің аты, лауазымы, телефоны)

**«Қазавиаорманқорғау» РМҚК мүдделер қақтығысының болуы немесе
пайда болу ықтималдығы туралы
ХАБАРЛАМА**

«Қазавиаорманқорғау» РМҚК мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаттың талаптарына сәйкес, менде лауазымдық міндеттерді орындау барысында мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке қызығушылықтың туындағаны жайлы хабарлаймын.

1. Мүдделер қақтығысы жағдайының (жеке бас мүддесі) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

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

2. Жеке мүдделер әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық міндеттерді тізімдеу)

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

(лауазымды тұлға/қызметкер мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдауды ұсынатынын көрсетіңіз)

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) _____

Хабарлама жіберуші тұлға:

Хабарламаны қабылдаған тұлға:
