

«Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығын жаңғырту мен дамытудың қазақстандық орталығы» акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің 2023 жылғы

«30» мамыр
шешімімен (№7 хаттама)



**«ТҮРҒЫН ҮЙ-КОММУНАЛДЫҚ ШАРУАШЫЛЫҒЫН
ЖАҢҒЫРТУ МЕН ДАМУДЫҢ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ
ОРТАЛЫҒЫ» АҚ-ДА МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН
АНЫҚТАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУ САЯСАТЫ**

Астана қ., 2023 ж.

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығын жаңғырту мен дамытудың қазақстандық орталығы» АҚ - дағы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі-Саясат) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, «ТКШ ҚазОрталығы» АҚ (бұдан әрі - Қоғам) ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі механизмдерінің бірі болып табылады.

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

3. Мүдделер қақтығысына байланысты ауыр бұзушылықтар Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің жеке мүдделері бейтараптық, адалдық және Қоғам мүдделерін қорғау принциптері негізінде олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуі тиіс.

4. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және қоғамның үшінші тұлғаларымен қарым-қатынаста Тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, тура, әділ және бейілділікпен әркет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша жан-жақты шаралар қолдануға міндетті болатын фидуциарлық қатынастарды орнатуға және сақтауға тиіс.

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

6. Осы Саясат интернет ресурстарда орналастырылуға тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

7. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) **үлестес тұлға-кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және/немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал ете алатын жеке немесе заңды тұлға;**

2) **жақын туыстар** - ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен алапы-сіңлілер (аға-қарындастар), ата, әже, немерелер;

3) **лауазымды тұлға** - Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелері, Қоғамның Басқарма төрағасы;

4) **Жалғыз акционер-ҚР ИИДМ Құрылыс және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық істері комитеті;**

5) **Компласне** - қызметі-Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі;

6) мүдделер қақтығысы - Директорлар кеңесі мүшесінің, Қоғамның Басқарма төрағасының немесе өзге де адамдардың жеке мүдделері мен олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін немесе Қоғамның заңды мүдделерін тиісінше орындауы арасында қайшылық туындайтын, оның ішінде Қоғамның заңды мүдделеріне зиян келтіруге әкеп соғатын жағдай;

7) жеке мүдделер-жеке мүліктік пайда немесе Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген еңбекақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес Қоғамнан жеке пайда алуға қызығушылық;

8) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар – қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдерді шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

9) делдал-корпоративтік қақтығыстың тарабы болып табылмайтын және осы корпоративтік қақтығыста мүдделері жоқ, корпоративтік қақтығысты реттеу рәсімін жүзеге асыру үшін корпоративтік қақтығыстың барлық тараптары арнайы уәкілеттік берген тұлға;

10) Қоғамның атқарушы органы-Басқарма;

11) жұмыскер – Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын тұлға;

12) корпоративтік қақтығыс тараптары-корпоративтік қақтығысқа қатысатын Қоғам органдары, қызметкерлер, мүдделі тұлғалар.

13) корпоративтік қақтығыстарды реттеу-корпоративтік қақтығыстарды шешуге бағытталған сотқа дейінгі процедуралар кешенін жүзеге асыру процесі;

14) фидуциарлық қатынастар-тараптардың бір-біріне деген толық сенімі бар қатынастар.

15) омбудсмен-адам құқықтары жөніндегі уәкіл.

3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеудің негізгі принциптері мен ережелері

8. Қоғамның органдары өз құзыреті шеңберінде реттеуге жататын корпоративтік қақтығыстардың мәні, оның ішінде: төменде көрсетілгендермен шектелмейтін мынадай жағдайлар болуы мүмкін:

1) Жалғыз акционер мен Қоғам органдары арасындағы Қоғамды басқарудың тиімділігіне және Қоғам органдары мүшелерінің іс әрекеттерінің адалдығына қатысты келіспеушіліктер;

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

9. Корпоративтік қақтығыстарға қатысты Қоғам олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият карау принципін ұстанады. Корпоративтік

қақтығыс туындаған кезде Қоғам заңнама мен Қоғамның ішкі құжаттарын сақтауға негізделген позицияны ұстанады.

10. Корпоративтік қақтығыстарды болдырмауға (алдын алуға) Қоғамның, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңнаманы сақтауы, сондай-ақ олардың Жалғыз акционермен қарым-қатынастағы адал мінез-құлқы ықпал етеді.

11. Корпоративтік қақтығыстарды болдырмау және алдын алу мақсатында Қоғамның лауазымды тұлғалары мен оның қызметкерлері:

- қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Қоғамның ішкі құжаттарының ережелерін сақтауға;
- корпоративтік қақтығыстарға әкелуі мүмкін әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тартуға;
- іскерлік этика принциптерін сақтауға мқпал етуге міндетті.

12. Қоғам заңнамада белгіленген тәртіппен:

- үлестес тұлғалар туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етеді;
- қолданыстағы заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асырады;
- Жалғыз акционерге және мүдделі тұлғаларға, реттеу және қадағалау органдарына ұсынылатын бухгалтерлік есептің және өзге де жарияланатын ақпараттың растығын қамтамасыз етеді;

- осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдардың Қоғамда бар ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануына жол бермеуді қамтамасыз етеді;

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

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

13. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды тезірек анықтауды және Қоғам органдарының іс қимылдарын нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- дамудың ерте кезеңдерінде корпоративтік қақтығыстарды анықтауды қамтамасыз етеді;

- мүмкіндігінше қысқа мерзімде корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша өз позициясын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік қақтығыс тараптарының назарына жеткізеді.

14. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды шешудің келесі мүмкін жолдарын қарастырады: қақтығысты шешу, қақтығысты жоғары тұрған органның қарауына беру үшін делдалдық процедурасын қолдану және сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған жағдайда сот тәртібі арқылы.

15. Корпоративтік қақтығысты реттеу процесінде Қоғам органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, Жалғыз акционер мен Қоғамның мүдделеріне жауап беретін шешімді табу болып табылады.

16. Корпоративтік қақтығыстардың тараптары өзара келісім бойынша корпоративтік қақтығысты шешуде делдалды таңдайды.

Делдалдың қызметін орындауға келісім берген тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүдделі емес жеке тұлға делдал бола алады. Делдал корпоративтік қақтығыс тараптарының келісімімен ғана әрекет етуге міндетті.

Делдалдық позиция дегеніміз, делдал корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек корпоративтік қақтығыс тараптарына шешім табуға көмектеседі.

Корпоративтік қақтығыстарды шешуде делдалдық принциптері тараптардың тең құқықтылығы, процедураға араласуға жол бермеу, құпиялылық болып табылады.

Корпоративтік қақтығыстарды шешудегі делдалдықтың мақсаттары:

1) дауды (қақтығысты) шешуде екі тарап үшін де қолайлы нұсқаға қол жеткізу;

2) тараптардың қақтығыс деңгейін төмендету.

Делдал барлық тараптармен бір мезгілде, сондай-ақ тараптардың әрқайсысымен жеке кездесулер өткізуге және оларға дауды (қақтығысты) шешу жөнінде ауызша және жазбаша ұсынымдар беруге құқылы.

Корпоративтік қақтығыстарды қарау тараптар келіскен тәртіп бойынша жүргізіледі, корпоративтік қақтығыс тараптары өз қалауы бойынша отырыстың өтетін орны туралы уағдаласа алады, өткізілетін күні мен уақытын айқындайды.

Корпоративтік қақтығыс тараптарының өзара келісімі болған жағдайда делдалдық жолымен келісім жасалады.

Корпоративтік қақтығыс тараптары дауды (қақтығысты) реттеу туралы өздері қол қойған келісімді осы келісімде көзделген тәртіппен және мерзімдерде орындауға міндетті.

17. Корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша келісімге осы Саясатта белгіленген тәртіппен қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда немесе корпоративтік қақтығыс тараптарының кем дегенде біреуі осы процедураға өзінің қатысуынан бас тарту туралы мәлімдеген жағдайда, корпоративтік қақтығысты Қоғамның жоғары тұрған органы қақтығыс тарабы болып табылатын органға қатысты заңнамаға сәйкес шеше алады.

18. Осы Саясаттың 16-17 - тармақтарында көрсетілген процедураларды қолдана отырып, корпоративтік қақтығысты сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған кезде олар сот тәртібімен шешіледі.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

19. Қоғам мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі принциптері негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық принципі-осы Саясаттың және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкестігі;

2) **Қоғамның мүдделерін қорғау принципі**, Қоғамның мүдделерін қорғау-жеке қатауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті Қоғамның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің борышы;

3) **ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету принципі**-жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген процедуралар шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттелуіне ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

4) **объективтілік және жеке қарау принципі**-мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Қоғам үшін потенциалды тәуекелдерді бағалай отырып жеке тәртіппен қаралуға және уақытылы реттелуіне тиіс. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға ұмтылу керек;

5) **құпиялылық принципі** - құпиялылықты қатаң түрде сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесі мен мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және соңғы шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) **қатысу принципі** - Қоғамның 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 саласында белсенді қатысуы;

7) **төзімсіздік және ішкі мәдениет принципі** - Қоғам мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Қоғам оның лауазымды тұлғалары мен Қоғам қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) **жеке үлгі принципі** - Қоғамның жоғары басшылығы мен лауазымды тұлғалары өз іс-әрекеттерімен нарасаттылық пен этикалық мінез-құлқыты жеке үлгі ретінде көрсетеді, кәсіпқойлыққа шын берілгендігін көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мұлтсіз орындайды.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

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

1) Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) және (немесе) жеке құжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқаруы;

2) Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжатты Қоғаммен байланысты мәміделерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүдделілігі бар немесе болуы мүмкін;

3) Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасуға қатысты Қоғаммен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылуы;

4) Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылуы;

5) Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Қоғаммен байланысты жобала немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылуы;

6) Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өз міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе кез келген басқа ақпаратты ашуы, оның ашылуы Қоғамның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін, сондай-ақ лауазымды тұлғаның, қызметкердің жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) немесе олардың жекжаттарының Қоғаммен байланысты кез келген құпия ақпаратты жеке пайдасы үшін пайдалануы;

7) Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері оның жұмысын бағалау, сыйақы төлеуді қайта тағайындау (қайта сайлау) мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысуы;

8) Қоғамның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда ату мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы бақылау функцияларын қоса атқарады.

21. 20-тармақта көрсетілген мүдделер қақтығысы жағдайлары түбегейлі болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алу керек.

22. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінің мүдделер қақтығысының болуына күмәні болса, ол Комплаенс-офицермен, сондай-ақ Қоғамның омбудсменімен кеңесіп, туындаған мәселені Директорлар кеңесінің шешуі үшін Директорлар кеңесінің төрағасына қажетті ақпаратты ұсынуы керек.

23. Егер Қоғамның Басқарма төрағасында мүдделер қақтығысының болуына күмән туылдаса, ол туындаған мәселені шешу үшін Қоғамның Комплаенс офицерімен, сондай-ақ омбудсменімен кеңесуі керек.

24. Егер қызметкердің мүдделер қақтығысының болуына күмәні болса, ол Қоғамның Комплаенс офицерімен, сондай-ақ омбудсменімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін тікелей басшыға қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

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

26. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың мынадай тәртібі белгіленеді:

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

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

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

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкел соғуы не әкел соқтыруы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа Қосымшада келтірілген Хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

27. Қоғамның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

28. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің тікелей немесе потенциалды мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақытылы, толық ашпау Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын болдырмау

29. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

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

2) сатып алу процедураларын жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Қоғамның контрагенттерін тексеру кезінде Қоғамның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілерінің

болуы тұрғысынан олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуді жүзеге асыруға;

3) Қоғамның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе біліксіз қызметін анықтауға және болғызбауға бағытталған қызметтік тексерулерді алдын алу-профилактикалық іс-шараларын жүргізуге;

4) Қоғамның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

5) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған жүйелі түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

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

8. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау бойынша міндеттері.

30. Директорлар кеңесі және Басқарма төрағасы Жалғыз акционер мен лауазымды тұлғалар деңгейінде потенциалды мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғамның меншігін пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюға тиіс.

31. Жасауға мүдделілік бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін Қоғам органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

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

33. Директорлар кеңесінің мүшелері және Басқарма төрағасы:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

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

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

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша түрде Директорлар кеңесінің төрағасына күні бұрын жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің жоғалмауын қадағалау және мұндай жағдайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлау. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді;

6) Үлгі көрсету арқылы мүдделер қақтығысына төлбеушілік мәдениетін енгізуге міндетті.

34. Қоғамның Басқарма төрағасы басқа ұйымдарда Директорлар кеңесінің келісімімен ғана жұмыс істеуге құқылы. Бұз ретте Басқарма төрағасы қаржылық

мүдделілігі болатын Директорлар кеңесінің (қадағалау кеңестерінің) құрамына кірмеуге тиіс.

35. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;
- 2) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім 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 потенциалды мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға міндетті;

36. Қоғамның мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды тұлғалардың Қоғамның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

37. Мүдделер қақтығысын анықтау, болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қоғам оларды уақытылы және толық анықтау, сондай-ақ Қоғамның барлық органдарының оларды реттеу әрекеттерін нақты үйлестіру механизмдерін құруға ұмтылады.

38. Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

- 1) туындаған мүдделер қақтығысын анықтауға, олардың себептерін анықтауға;
- 2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;
- 3) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

39. Қоғамның лауазымды тұлғасы мен қызметкерлері Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына Директорлар кеңесінің/Басқарма төрағасының осындай қақтығысты реттеу жөнінде шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

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

41. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы қабылдаған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті, мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған

кезде мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол Басқарма төрағасының немесе Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

42. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма Төрағасы құрамына комплаенс-офицер, Құқықтық бөлімнің өкілдері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

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

10. Мүдделер қақтығысын шешудің ықтимал шаралары

44. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Қоғам олардың Қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін негативті салдарлар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

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

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

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен Қоғамның 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 ерікті түрде бас тартуы, шеттетілуі (үнемі немесе уақытша);

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

5) Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддесін жоюы.

46. 33-тармақта келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілігі

47. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясаттың орындалуына жауапты болады.

48. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың Қоғамға заңал келтіруге әкеп соққан талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

49. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

50. Егер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын немесе Қоғамның Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қарама-қайшы келсе осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе Қоғам Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.

«Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығын жаңғырту мен дамытудың қазақстандық орталығы» АҚ-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатына

№ 1 қосымша

Кімге _____

Кімнен _____

(Т.А.Ә. лауазымы, телефоны)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы ХАБАРЛАМА

Осымен, «ГКШ ҚазОрталығы» АҚ-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының талаптарына сәйкес, менің лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделерімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Қақтығыс жағдайының (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мәні-жайлар:

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

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

(нақты лауазымдық міндеттерді жазу)

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

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

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

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

Хабарлама жіберетін тұлға:

Хабарламаны қабылдаған тұлға:
