



БҮЙРЫҚ

« 07 » 06 2023 ж./г.

Қызылорда қаласы

ПРИКАЗ

№ 46-П

город Кызылорда

**«Об утверждении политики
урегулирования корпоративных
споров и конфликтных интересов»**

На основании приказа руководителя аппарата акима Кызылординской области об утверждении плана работ на 2023 год по реализации базового направления №4 «Предотвращение и противодействие коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ :

1. Утвердить и принять в работу на 2023 год политику урегулирования корпоративных споров и конфликтных интересов.
2. После утверждения политики урегулирования корпоративных споров и конфликтных интересов офицеру-комплаенсу ознакомить всех работников предприятия.
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на первого заместителя директора Шауенову А.Р.

Директор

Н.С. Шаухаманов

Согласовано
Юрист

Каримов Т.Б.

Первый зам. дир-ра

Шауенов А.Р.

Зам.директора по экон.вопросам
Исполнитель

Сайлаубекова А.С.
Берік Ә.Н.

Директордың
2023 жылғы 7 маусымдағы
№ 46-П бұйрығымен
«БЕКІТІЛГЕН»

**«Қызылорда газ тарату жүйесі» КМК-ның корпоративтік даулары мен мүдделер
қақтығысын реттеу саясаты**

1. Жалпы ережелер

1. «Қызылорда газ тарату жүйесі» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорынның корпоративтік даулары мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (әрі қарай – Саясат) «Қызылорда газ тарату жүйесі» КМК (әрі қарай – Кәсіпорын) корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысының алдын алу мен реттеу мақсатында «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Кәсіпорын Жарғысына, «Қызылорда газ тарату жүйесі» КМК-ның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Саясат корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын сотқа дейінгі реттеу рәсімі мен тәртібін, сондай-ақ, осы үдерістер шеңберінде Кәсіпорынның лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің қызметін белгілейді.

3. Төменде көрсетілген сотқа дейінгі реттеу тәртібі, құқығы бұзылған тұлғаларға сот органдарына жүгінуге кедергі жасамайды.

4. Осы Саясаттың мақсаты – Кәсіпорын пайдасын көздейтін объективті, әділетті әрі тәуелсіз шешім қабылдау үдерісі арқасында Кәсіпорын қабылдайтын шешімдердің тиімділігін арттыру.

5. Кәсіпорынның тұрақты дамуы олардың өзіндік тәжірибесін, мүдделер қақтығысының болмауын, сыбайлас жемқорлыққа төзбеуін, адам құқығын құрметтеуді, ашықтықты, заңдылықты, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеуді, есеп беруге міндеттілікті қамтитынын Кәсіпорын жақсы түсінеді.

6. Мүдделер қақтығысымен байланысты бұзушылықтар Кәсіпорынның беделіне зақым келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалды міндеттерін риясыз аткаруына ықпал етпеуі тиіс.

2. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысының қалыптасу себептері

7. Корпоративтік даулар Кәсіпорын мен басқару органы арасында төмендегі әрекеттер нәтижесінде қалыптасады:

- Кәсіпорын органдары Қазақстан Республикасының заңнама талаптары мен басқару органның, Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;

- Кәсіпорын органдарымен Кәсіпорынның қаржылық жағдайын нашарлататын шешім қабылдау;

8. Мүдделер қақтығысы Кәсіпорын мен лауазымды тұлғалар, қызметкерлер арасында төмедегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;

2) іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік этика қағидаттарын орындамау;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінде мүдделі тұлғалармен ортақ қаржылық мүдделердің болуы;

4) Кәсіпорын директорының өзге заңды мекемелерде басшы немесе

лауазымды тұлға ретінде қызмет атқаруы (заңмен қарастырылған жағдайлардан басқа);

9. Корпоративті даулар мен мүдделер қақтығысы органдар, лауазымды тұлғалар, қызметкерлер және мүдделі тұлғалар арасында төмендегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

- Қазақстан Республикасының заңнамасын, Кәсіпорынның ішкі және құрылтай құжаттарының талаптарын орындамау;
- Кәсіпорынның, оның лауазымды тұлғаларының және қызметкерлерінің Кәсіпорын алдында мүдделі тұлғалардың мүдде басымды қағидатын орындамау;

- іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік және кәсіби этика қағидаттарын орындамау;

- Кәсіпорын тарапынан да, мүдделі тұлғалар тарапынан да шарттық міндеттемелерді орындамау.

10. Осы Саясатта белгіленген мақсаттарға қол жеткізу үшін:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынға қатысты қандай да бір шарттың, жобаның немесе мәміленің бір тарабы болған жағдайда;

2) Лауазымды тұлғалардың/қызметкерлердің Кәсіпорынға қатысты қандай да бір шарттағы, жобадағы немесе мәміледегі (тікелей немесе жанама) коммерциялық немесе өзге қызығушылығы;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері үшінші тараптармен қызмет көрсету, келісім-шарт құру, мәмілені немесе жобаны іске асыру жайында Кәсіпорынмен бәсекелестікке түскен жағдайда;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны немесе басқа қызметтері үшін сәйкесінше міндеттемелерді атқармайтын жеке тұлғалар мен ұйымдардан ақшалай, қызмет немесе өзге түрде сыйақы алған жағдайда;

5) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесі өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны үшін олардан жұмыс бабымен байланысты тұлғалардан, ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми шаралар барысында символикалық ілтипат белгілері мен символикалық кәдесыйларды санамағанда, қызмет түрін немесе ақша алған жағдайда;

6) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынның мүдделі тұлғаларынан басқа лауазымды тұлғаларға, Кәсіпорын қызметкерлеріне немесе олардың отбасы мүшелеріне қол жетімді емес, дербес жеңілдіктер мен да басқа да ерекше артықшылықтар қабылдаған жағдайда;

7) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері Кәсіпорын ресурстарын, зияткерлік меншігі мен құрал-жабдықтарын (корпоративтік пошта мен компьютерлік бағдарламаларды қоса алғанда) жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің кәсіби міндеттемелерін атқару барысында білген құпия ақпаратты немесе

Кәсіпорынның мүддесіне қайшы келетін ақпаратты жария еткен кезде, сол сияқты Кәсіпорынға қатысты Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесінің құпия ақпаратты жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

9) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің қызмет атқаруы, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты басқа сұрақтарды талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысқан жағдайда қақтығыс себептері болып табылады.

3. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысының алдын алу

11. Органдар, лауазымды тұлғалар, Кәсіпорын қызметкерлері арасында қақтығыстардың алдын алу мақсатында, лауазымды тұлғалар, қызметкерлер мына шараларды орындауға тиіс:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттары мен Жарғысына сәйкес басқару органның құқықтарын бұзбау;
- Кәсіпорын мен басқару органның мүдделеріне қарай, қақтығыстарды айналып өтіп, кәсіби қызметтерді адал және орынды орындау;
- Басқару органына қақтығысқа себеп болуы мүмкін ақпаратты толық мөлшерде жетізу;
- Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына/қызметкерлеріне сыйақы төлеуде барабарлықты қатамасыз ету, Кәсіпорынның қаржылық жағдайына, сондай-ақ, Кәсіпорын қызметінің жоспарланған көрсеткіштерге қаншалықты сәйкес келетінін қатамасыз ету.

12. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында, Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сонымен бірге келесі шараларды орындаулары тиіс:

1) Қақтығыстарды ерте анықтау және лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерінің оларға тиісті назар аударуы;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасының, Жарғы мен Кәсіпорынның өзге ішкі құжаттарының талаптарын орындау;

3) Қақтығысқа қатысты өз жайғасымын ең қысқа уақытта анықтау, тиісті шешім қабылдау және оны басқару органына хабарлау;

4) Мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастарды қоса алғанда, қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жағдайларды болдырмау;

5) Араларында, Кәсіпорын мен басқару органы арасында қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуға әлеуетті әрекеттерден бас тарту;

6) Кәсіпорынның құқық бұзушылық әрекеттерге қатысу қауіпін жоққа шығару;

7) қызмет атқаруында максималды тиімділікті қамтамасыз ету;

8) Қызметкерінің қақтығысы бар мәселелерге шешімін қабылдаудан бас тарту.

13. Органдар, лауазымды тұлғалар, қызметкерлер және мүдделі тұлғалар арасында мүдделер қақтығысын алдын алу мақсатында, органдар, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мына шараларды орындаулары тиіс:

- 1) келісім-шарттар бойынша уақытылы есеп айырысуды қамтамасыз ету;
- 2) Мүдделі тұлғалардан тауар, қызмет, жұмыстар үшін келісім-шартта өзара келісілген негізде немесе қоғамға жарияланған ақпаратта белгіленген тариф бойынша төлеакы алу;
- 3) Мүдделі тұлғаларға білікті, сапалы және толық мөлшерде қызмет көрсету;
- 4) Сатып алынған тауар, қызмет, жұмыс үшін келісім-шартқа сәйкес уақытылы төлеу;
- 5) Кәсіпорынның қызметі барысында сатып алынған, қалыптасқан, жинақталған ақпаратты сақтау жүйесін қағаз нұсқасында, электронды немесе өзге тасымалдаушы құралдарында сақталған, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес коммерциялық, қызметтік немесе өзге құпияны құрайтын ақпараттың заңсыз сату, көшіру, көбейту, алмастыру, тарату мен тираждау объектісі болуын алдын алу мақсатында жетілдіру.

14. Мүдделер қақтығысын алдын алу мақсатында, Кәсіпорын мен лауазымды тұлғалар, қызметкерлер арасында, олар өздерінің қызметтерін атқару барысында мына шараларды орындаулары тиіс:

- іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік этика қағидаттарын орындау;
- жоғары тұрған лауазымды тұлғаны/жоғары тұрған қызметкерді, қақтығыстардың қалыптасуына әкелу мүмкін әлеуетті немесе шынайы жағдайлар туралы уақытылы хабардар ету;
- Лауазымды тұлға/қызметкер немесе оның отбасы мүшелері қаржылық мүдделері бар немесе үлестес тұлға болатын Кәсіпорын мен мүдделі тұлғалар арасындағы қарым-қатынасқа тікелей әсер ететін әрекеттен бас тарту.

4. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын реттеу

15. Қақтығыстарды реттеу және алдын алу туралы жұмыстың нәтижелігін арттыру мақсатында, сонымен қатар, оларды реттеуде Кәсіпорынның барлық органдарының әрекетін нақты үйлестіру үшін, Кәсіпорын олардың уақытылы және толық анықтауға арналған механизмдерді жасап шығаруда.

16. Қақтығыстарды реттеу үшін, органдар, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлер Кәсіпорынның мүдделеріне сәйкес келетін, заңдылық мен негізділік шарттарын қанағаттандыратын өзара қолайлы шешім табу мақсатында сотқа дейінгі рәсімдерді жүзеге асырады.

17. Қақтығыстарды анықтау мен реттеу жұмысын бақылау, сонымен қатар, қақтығыстарды реттеу бойынша координатордың қызметі Кәсіпорын заңгері - Комплаенс офицерге жүктеледі.

18. Қақтығыс туралы ақпаратты мүдделі тұлғадан немесе басқа дереккөздерден алған Кәсіпорын қызметкері, ол туралы жоғары тұрған лауазымды тұлғаға/қызметкерге хабарлауы тиіс, және 5 (бес) күнтізбе күн ішінде қақтығыс туралы ақпаратты Комплаенс офицерге ұсынуы тиіс.

19. Комплаенс офицер қақтығыс туралы ақпарат түскен кезде келесі жағдайларға көз жеткізу керек:

- қақтығысты осы Саясатта көзделген тәртіп бойынша қарастыруға болады және осындай тәртіппен қабылданған шешім Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейді;
- қақтығысты қарастыру және оның шешімі басқа адамдардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзбайды.

20. Комплаенс офицер, Кәсіпорын органдарына және лауазымды тұлғаларға/қызметкерлерге қақтығыстарды реттеуде көмек көрсетеді, сонымен қатар, қызметтік тергеу, сәйкесінше шешім жобаларын дайындау жұмыстарына қатысады.

21. Саясаттың 4 бабында көрсетілген шаралар тізімі толық емес. Әрбір бөлек жағдайда қалыптасқан жағдайдың спецификасына, жүзеге асырылған шаралардың қақтығысты реттеу мақсаттарына барабарлығына байланысты қақтығысты реттеудің өзге де формаларын қолдануға болады.

5. Жауапкершілік

22. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын алдын алу мен реттеуде Кәсіпорынға зиян келтіретін осы Саясаттың нормаларын, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының талаптарын бұзу жағдайлары орын алса, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

23. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясаттың талаптарын дұрыс орындауда жауапты болып табылады.

6. Қорытынды ережелер

24. Қалыптасқан қақтығыстар анықталған күннен бастап 15 (он бес) жұмыс күні ішінде қарастырылу және олар бойынша шешім қабылдану тиіс. Қақтығыстар спецификалық қиын болған жағдайда, немесе тәуелсіз кеңесшілерді шақыру қажет болған кезде, Қазақстан Республикасының заңнамасына және ішкі құжаттарына сәйкес қақтығысты қарастыру мен ол бойынша шешім қабылдау мерзімін ұзартуға болады.

25. Комплаенс офицер талдау жасап, органдарға, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге есептер мен ұсыныстар жібереді.

26. Корпоративтік дауларды және мүдделер қақтығысын келіссөз арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.