«Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС

Байқау кеңесінің шешімімен

бекітілді

№ «18» хаттама

2023 ж. «08» 08

**«Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС**

**Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі**

**САЯСАТ**

**Астана 2023**

**1. Мақсаты және қолданылу саласы**

Осымен «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (бұдан әрі - Саясат) Қазақстан Республикасының заңнамасына, корпоративтік басқарудың халықаралық практикасына, Жарғыға, Іскерлік этика кодексіне, «Самұрық-Қазына» АҚ-ның мүдделер қақтығысын реттеу саясатына, «QazaqGaz» ҰК» АҚ-ның мүдделер қақтығысын реттеу саясатына, «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және ««Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС- ның (бұдан әрі - Серіктестік) өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

1.2. Саясат мүдделер қақтығысын реттеудің жалпы принциптерін және мүдделер қақтығысын реттеу саласына әсер ететін Серіктестіктің басқа қызметін белгілейді.

1.3. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің Серіктестікте кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы серіктестікте мүмкін екенін Серіктестік түсінеді, бірақ Серіктестікте осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы Саясатқа сәйкес ашылып және реттелуі тиіс.

1.4. Саясат Серіктестіктің барлық қызметіне қолданылады. Саясат Серіктестіктің 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 Серіктестіктің әрбір лауазымды адамы мен жұмыскері Саясатта баяндалған ережелерді басшылыққа алады.

1.5. Саясаттың негізгі міндеттері:

(а) мүдделер қақтығысына қатысты Серіктестіктің 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 тұлғалардың мінез-құлық нормаларын анықтау;

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

1.6. Саясат Серіктестіктің ішкі құжаты болып табылады және Байқау кенесінің шешімімен (оның ішінде Саясатқа өзгерістер және (немесе) толықтырулар) бекітіледі.

1.7. ЕТҰ (бар болса) Саясатын қолдану ұқсас саясатты әзірлеу және бекіту немесе ЕТҰ ішкі құжаттарын осы Саясатқа сәйкес келтіру арқылы белгіленген тәртіппен жүзеге асырылуы мүмкін. Бұл ретте ЕТҰ-ның ұқсас саясаттарында және ішкі құжаттарында Саясатта көзделген талаптар төмендетілмеуге немесе жеңілдетілмеуге тиіс.

# **2. Нормативтік сілтемелер**

2.1. Осы Саясатта мынадай құқықтық актілерге, ұлттық стандарттарға және ішкі нормативтік құжаттарға сілтемелер келтірілген:

- «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;

- «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы.;

- Серіктестіктің іскерлік этика кодексі;

- Серіктестіктің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты;

- Құжаттаманы басқару (ДП-02).

# **3. Терминдер мен анықтамалар**

3.1. Осы Саясатта 1-кестеге сәйкес терминдер мен оларға сәйкес анықтамалар қолданылады.

1-кесте. Терминдер мен анықтамалар

|  |  |
| --- | --- |
| **Терминдер** | **Анықтамалар** |
| **Үлестес 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). Серіктестіктің үлестес тұлғаларының тізбесі «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер Туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 12-1-бабына сәйкес белгіленеді; |
| **Жақын туыстары** | ата-аналар (ата-аналар), балалар, асырап алушылар,  асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалары, әпкелері, ата-әжелер,  немерелері; |
| **Лауазымыды тұлға** | Бауқау кеңесінің, Басқарманың мүшелері және "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген Серіктестіктің өзге де тұлғалары; |
| **Контрагент** | Серіктестік шарт/келісім жасасқан не жасасуды жоспарлап отырған жеке немесе заңды тұлға; |
| **Мүдделер қақтығысы** | лауазымды адамдардың/ жұмысткерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, онда аталған тұлғалардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін; |
| Комплаенс-офицері- | негізгі міндеті Серіктестіктің және оның қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасының талаптарын сақтауын қамтамасыз ету болып табылатын серіктестіктің қызметкері; |
| **Жекжаттар** | ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалары, әпкелері, ата-аналары мен жұбайының (зайыбының) балалары; |
| **Жеке қызығушылық/жеке қызығушылық/ жеке пайда/ жеке қызығушылық** | лауазымды тұлғаның/қызметкердің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде ақша, құндылықтар, өзге де мүлік немесе мүліктік сипаттағы қызметтер, өзіне, жақын туыстарына, жекжаттарына немесе үшінші тұлғаларға өзге де мүліктік және мүліктік емес құқықтар түріндегі кірістер алу мүмкіндігі. |

# **4. Қысқартулар мен белгілер**

4.1. Осы Саясатта 2-кестеге сәйкес қысқартулар мен белгілер қолданылды.

2-кесте. Қысқартулар мен белгілер:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ р/с** | **Қысқартулар мен белгілер** | **Келтірілген белгілер мен қысқартулардың толық атауы** |
| 1 | **ЕТҰ** | Еншілес ұйымдар мен тәуелді қоғамдар, оның ішінде «QazaqGaz» ҰК» АҚ-ның бірлескен бақыланатын ұйымдары мен бірлескен кәсіпорындары |
| 2 | **Серіктестік** | «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС |
| 4 | **ҚБҚ** | Қызметкерлерді басқару қызметі |
| 5 | **СП** | Қоғамның құрылымдық бөлімшелері |

Осы Саясатта қолданылатын, бірақ ашылмаған ұйғарымдар Қазақстан Республикасының заңнамасында, Жарғыда және Қоғамның және ЕТҰ-ның өзге де ішкі құжаттарында пайдаланылатын ұйғарымдарға сәйкес келеді.

# **5. Жауапкершілік және өкілеттіктер**

5.1. Осы Саясатты әзірлеуге Комплаенс офицер жауапты болады.

5.2. Осы Саясатты басқаруға Комплаенс офицер жауапты болады.

5.3. СП басшылары өз қызметкерлерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуі тиіс.

5.4. Осы Саясатты дұрыс қолданғаны, уақтылы, толық, дұрыс және сапалы ақпарат бергені үшін жауапкершілік Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне жүктеледі, атқаратын лауазымына қарамастан

5.5. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер өздерінің жеке мүдделерінің серіктестік мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапты болады.

5.6. Серіктестік мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруды немесе/және әдейі уақтылы немесе толық ашпауды сенімге қиянат жасау және алдау ретінде қарастырады. Саясаттың ережелерін орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

5.7. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер лауазымға тағайындалуына немесе одан кейін онда болуына байланысты туындайтын мүдделер қақтығысын барынша болдырмау үшін өздерінің жеке мүдделеріне байланысты мәселелерді шешуге толық жауапты болады.

# 

# **6. Негізгі бөлік**

6.1. Саясат Серіктестіктің Мінез-құлық кодексінің ережелерін іске асыруға бағытталған, оған сәйкес жұмыскерлердің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті талаптарының бірі жұмыскерлердің, лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылады.

Жұмыскерлердің мүдделері қақтығысын реттеуді қамтамасыз ететін орган – Серіктестіктің Басқармасы, ал Басқарма мүшелерінің мүдделері қақтығысын реттеуді қамтамасыз ететін орган – Байқау кеңесі болып табылады.

6.2. Саясаттың мақсаты Серіктестікте нақты және ықтимал мүдделер қақтығыстарын біркелкі басқару арқылы Серіктестік мен оның Жалғыз қатысушының мүддесі үшін шешімдер қабылдаудың әділ, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету арқылы қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру, сондай-ақ оларды сақтау жеке тұлғалардың жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мүдделері мен байланыстарының ықпалымен Серіктестікте шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік беретін жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады.

6.3. Серіктестіктің барлық жұмыскерлері мен лауазымды тұлғалары өзіне (немесе өзіне байланысты тұлғаларға) қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін дұрыс ұстауы тиіс.

# **7. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері**

7.1. Мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде Серіктестік мүдделер қақтығысын басқаруды жүзеге асырады (алдын алу және реттеу):

1) заңдылық қағидаты - Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Серіктестік мүдделерін қорғау қағидаты. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасы заңнамасының және Серіктестіктің 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 қақтығысының болмауына немесе оны реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Серіктестік үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Шенеуніктер мен жұмысшылар мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын барлық субъективтілікті, соның ішінде жеке мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әсерін азайтуға тырысуы керек;

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 - Серіктестіктің 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 - Серіктестік өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Серіктестік оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі болу қағидаты - жоғары басшылық және өзге де лауазымды тұлғалар 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 тұлғалар 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 болуға тиіс.

7.2. Қызметкерлер мен лауазымды адамдар өздерінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, серіктестіктің мүдделерін өздерінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті. Шешім қабылдау процесі шешім қабылдаушының діни, этникалық, саяси, отбасылық немесе басқа жеке қалауына байланысты болмауы керек.

Барлық жеке мүдделер, көзқарастар, әсерлер немесе әрекеттер автоматты түрде мүдделер қақтығысын тудырмайды. Қызметкерлер осы саясаттың барлық тиісті талаптарын ескере отырып, ақыл-ойды басшылыққа алуы керек.

7.3. Мүдделер қақтығысына жол бермеу туралы талаптар барлық қызметкерлер мен лауазымды адамдарға қолданылады.

7.4. Серіктестіктің өз қалауы бойынша өз қызметкерлерінде белгілі бір мүдделер қақтығысына тыйым салуға құқығы бар, егер мұндай қақтығыстар серіктестіктің мүдделері немесе беделі үшін елеулі қауіп туғызса және мұндай тыйым салу Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмесе

7.5. Егер қызметкерлер мен лауазымды адамдарға басқа адамдарға қатысты туындаған мүдделер қақтығысы туралы белгілі болған жағдайда, олар мұндай жанжал туралы жедел желіге немесе комплаенс-офицерге дереу хабарлауға тиіс.

# **8. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі міндеттері**

8.1. Байқау кеңесі мен Басқарма лауазымды адамдар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Серіктестіктің меншігін заңсыз пайдалануды және мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюы тиіс.

8.2. Лауазымды тұлғалар міндетті:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан қалыс қалуға;

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

4) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жазбаша немесе электрондық нысанда Байқау кеңесінің Төрағасына/ Басқарма Төрағасына алдын ала жеткізуге және Саясат талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) Серіктестікке өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтерді белгіленген тәртіппен ұсынуға міндетті (Байқау кеңесі мен Басқарма мүшелеріне қолданылады);

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

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

8) өзінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде берілген өкілеттіктер шегінде ғана әрекет етуге және Серіктестікке үшінші тұлғалардың алдында өкілдік ете отырып, өзінің іскерлік беделіне, Серіктестіктің басқа да жұмыскерлерінің, сондай-ақ тұтастай алғанда Серіктестіктің іскерлік беделіне нұқсан келтірмейтіндей әрекет етуге;

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

10) өзі жеке мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін енгізуге міндетті.

8.3. Жұмыскерлер міндетті:

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/комплаенс-офицер жеткізуге;

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

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

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

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

8) тікелей басшыны және комплаенс офицерді еңбек міндеттерін орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделіліктің туындағаны туралы хабардар етеді және мүдделер қақтығысының туындауының кез келген мүмкіндігіне жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға міндетті.

8.5. Шешімдерді қабылдауға ықпал ету мақсатында, жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаты болып табылатын адамдардың жеке мүдделері, мүдделері үшін лауазымды адамдардың серіктестіктің СП қызметіне олардың тікелей бағыныстылығына кіретін де, кірмейтін де араласуына тыйым салынады.

# 

# **9. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу тәртібі мен тәсілдері**

9.1. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжаттамалық растай отырып, Саясатқа № 1 қосымшаға сәйкес дереу жазбаша немесе электрондық түрде жүзеге асырады. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер жеке мүдделерінің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соқтыруы мүмкін немесе әкеп соқтырғаны туралы 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.

9.2. Серіктестікте лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер үшін мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу (саясатқа № 1 қосымшаға сәйкес);

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

3) мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу (саясатқа № 1 қосымшаға сәйкес);;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соқтырғаны туралы 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.

9.3. Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы толтырылған декларациялар (№1 қосымша), осы Саясатта айқындалған мәліметтерді ашу тәртібін ескере отырып, мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарламалар (№2 қосымша) Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің комплаенс-офицерге міндетті түрде берілуге тиіс. Зерделеу мен талдаудан кейін аталған құжаттарды комплаенс-офицер жеке істерге тіркелу үшін ҚБҚ береді. ЭЦП декларацияларына электрондық түрде қол қоюға жол беріледі.

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

9.5. Комплаенс офицері кез келген уақытта мүдделер қақтығысын қарауға, реттеуге тартылған адамдардан шаралардың орындалу мәртебесі туралы өзекті ақпаратты сұратуға және іріктеп тексерулер жүргізуге құқылы.

# **10 Мүдделер қақтығысын реттеу**

10.1. Мүдделер қақтығысы анықталған жағдайда, Серіктестіктің жұмыскерінен/лауазымды адамынан Саясатқа № 2 қосымшаға сәйкес мүдделер қақтығысының болуы не туындағаны туралы хабарлама алған басшы (тікелей басшы/ жетекшілік ететін басшы), Байқау кеңесінің Төрағасы/Басқарма Төрағасы мүдделер қақтығысын мынадай тәсілдердің бірімен реттеу туралы комплаенс-офицерге хабарлайды және шешім қабылдайды:

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

2) жұмыскердің / лауазымды тұлғаның 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 шеттету;

4) жұмыскермен/ лауазымды адаммен келісім бойынша оның лауазымдық міндеттерін өзгерту;

5) жұмыскер/ лауазымды адам келіскен жағдайда жұмыскерді/лауазымды адамды туындаған мүдделер қақтығысына байланысты емес лауазымға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыстыру;

6) лауазымды адамды лауазымдық міндеттерін атқарудан шеттетуге және мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін мәселе бойынша лауазымдық міндеттерін атқаруды басқа адамға тапсыру;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген мүдделер қақтығысын жою жөнінде өзге де шаралар қолдану.

10.2. Басшы (тікелей басшы/жетекшілік ететін басшы), Байқау кеңесінің Төрағасы/ Басқарма Төрағасы жұмыскерді/лауазымды адамды 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.

10.3. Тарап болып табылатын жұмыскер/лауазымды адам мүдделер қақтығысын ашпаған жағдайда, оған тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану көзделеді.

10.4. Жұмыскер/ лауазымды адам 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 (тікелей басшы/жетекшілік ететін басшы), Байқау кеңесінің Төрағасы / Басқарма Төрағасы өтінішті комплаенс офицерге қарауына жіберуге құқылы.

10.5. 5 (бес) жұмыс күні ішінде комплаенс-офийер осы мәселе бойынша өз қорытындысын қарайды және береді.

Егер мүдделер қақтығысын қарау нәтижесінде Серіктестіктің қолданыстағы ішкі құжаттарына өзгерістер әзірлеу немесе енгізу қажеттілігі туындаса, Комплаенс-офицер процесс иесіне тиісті өзгерістер енгізуді ұсынады.

10.6. Мүдделер қақтығысы жағдайларының немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлардың мысалдары Саясаттың № 3 қосымшасында келтірілген.

10.7. Мүдделер қақтығысы жағдайларын комплаенс-офицер дербес анықтаған кезде:

- қызметкерге / басшыға жазбаша хабарлама жіберіледі;

- анықталған мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес реттелуге тиіс.

10.8. Комплаенс-офицер ақпараттың есебін жүргізеді (электрондық журнал жүргізу арқылы).

Мүдделер қақтығысының анықталған жағдайлары туралы ақпарат тоқсан сайын байқау кеңесіне жеткізіледі.

10.9. Серіктестік міндеттенеді:

- мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінің және оны реттеу процесінің құпиялылығын сақтау;

- қызметкерді және/немесе лауазымды адамды мүдделер қақтығысына байланысты қудалаудан қорғауға, ол уақтылы ашылып, реттелді.

# 

# **11. Жауапкершілік**

11.1. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Саясаттың орындалуына жауап береді.

11.2. Егер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, сондай-ақ Серіктестікке 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, аты, әкесінің аты (болған жағдайда) **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

«Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС –де өз қызметін жүзеге асыру кезінде Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС- нің 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 (директорлар кеңесіне, байқаушы кеңесіне, басқа басқару органдарына) кіремін (егер солай болса, «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС еншілес ұйымдарын қоспағанда, атауын, басқару органын және басқару органына кіру күнін көрсетіңіз)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2. Мен заңды тұлғаның акциялары 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, онда «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС-ті қоспағанда, төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын көрсету)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

4. Мен төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (егер солай болса, онда «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШСө ті қоспағанда, заңды тұлғаның рөлі/позициясы 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 болып жұмыс істейтінін, «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС-нің, "QazaqGaz" ҰК" АҚ-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, ТАӘ, жақын туыс екені, жұбайы (зайыбы), жекжаты жұмыс істейтін заңды тұлғаның атауы көрсетілуі тиіс)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

7. Мен осы Декларацияның 1-6-тармақтарында көрсетілген тұлғалар «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС-нің, "QazaqGaz" ҰК" АҚ-ның, олардың еншілес және тәуелді ұйымдарының контрагенттері болып табылмайтынын растаймын (егер ЖСН, ТАӘ, контрагент компаниясының атауы, контрагенттің БСН, контрагенттің қызмет түрі, Қызметтер, жұмыстар көрсетілетін, тауарлар жеткізілетін компанияның атауы).

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

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

10. «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС мүдделер қақтығысын реттеу саясатының талаптарымен танысқанымды растаймын.

11. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректердің өзгеруі туралы «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС-не уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

Қолы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Күні

# **№ 2 қосымша**

Кімге \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(лауазымы, Т.А.Ә.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Т.А.Ә., лауазымы, байланыс телефоны)

**мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы**

**ХАБАРЛАМА**

Осымен, «Qazaqgaz барлау және өндіру» ЖШС мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясатының талаптарына сәйкес, менің лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделерімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Жанжал жағдайының (жеке мүдделіліктің) 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:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(санамалау (нақты лауазымдық міндеттерді санамалау).*

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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 жіберетін тұлға:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

20\_\_\_ ж. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(қолы/ЭЦҚ ұолы, қолын ашып жазу)

# **№ 3 қосымша**

**Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

Мүдделер қақтығысы жағдайларына немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға түпкілікті болып табылмайтын мыналар жатады:

1) Серіктестіктің лауазымды адамы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Серіктестікпен жасалатын мәміледе тарап болып табылатын жағдай;

2) Серіктестіктің лауазымды адамы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты Серіктестікпен жасалатын мәміленің тарабы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылатын жағдай;

3) Серіктестікпен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік;

4) Серіктестіктің лауазымды адамы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты үшінші тұлғалардан лауазымды адамның немесе Серіктестік жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттерін орындағаны немесе лауазымды адамның немесе Серіктестік жұмыскерінің өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты басқа да қызметтер үшін ақша, өзге де игіліктер түріндегі сыйақы алатын жағдай;

5) Серіктестіктің лауазымды адамы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты, ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми шаралар өткізу кезіндегі мезіреттік ілтипат көрсету белгілері мен мезіреттік кәдесыйларды қоспағанда, Серіктестіктің лауазымды адамының немесе жұмыскерінің жұмыс бойынша бағыныстағы адамдардан өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты сыйлықтар қабылдайтын немесе қызметтер көрсететін жағдай;

6) Серіктестіктің лауазымды адамы, жұмыскері немесе олардың жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты өнім берушілерден/әлеуетті өнім берушілерден басқа лауазымды адамдарға, Серіктестік жұмыскерлеріне және олардың жақын туыстарына, жұбайына (зайыбына), жекжаттарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алатын жағдай;

7) Серіктестіктің ішкі құжаттарында көзделген жағдайларда, Серіктестіктің мүлкін пайдалану мүмкіндігін қоспағанда, Қоғамның лауазымды адамы немесе жұмыскері Серіктестіктің мүлкін жеке мақсатта пайдаланатын жағдай;

8) Серіктестіктің лауазымды адамы немесе жұмыскері өзінің кәсіби міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Серіктестіктің мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты, сондай-ақ Серіктестікпен байланысты құпия ақпаратты Серіктестіктің лауазымды адамының, жұмыскерінің немесе олардың жақын туысының, жұбайы (зайыбы), жекжаты жеке пайдасын алу үшін кез келген пайдалануын ашатын жағдай;

9) Серіктестіктің лауазымды адамы 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;

10) егер олардың кез келгені лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ете алатын және (немесе) қызмет бабындағы ілгерілеуге және (немесе) Серіктестікте материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ете алатын жағдайда, жақын туысы, жұбайы (зайыбы), жекжаты басқа жұмыскерге тиесілі кандидат Серіктестікте жұмысқа қабылданатын жағдай;

11) Серіктестіктің лауазымды адамдары жақын туыстарымен, жұбайларымен және жекжаттарымен бірлесіп жұмыс істейтін жағдай;

12) Серіктестік жұмыскерлері тікелей бағынатын немесе жақын туыстарына, жұбайларына және (немесе) жекжаттарына тікелей бағынатын жағдай;

13) лауазымды адам немесе жұмыскер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіретін жағдай;

14) лауазымды адам немесе қызметкер комиссиялардың, серіктестік комитеттерінің (Кадрлық, білім беру гранттарын беру жөніндегі және т. б.) мүшесі бола отырып, жақын туысына, туысына, жұбайына (зайыбына), жекжаттарына қатысты мәселені қарауға қатысатын жағдай;

15) лауазымды адам, Серіктестік қызметкері лауазымдық міндеттерін орындау үшін басқа қызметкерлерге немесе лауазымды адамдарға, оның ішінде жеке пайда алу мақсатында кедергілер туғызатын жағдай;

16) тендерлік рәсімдерге тендерлік комиссияға мүше қызметкердің жарғылық/акционерлік капиталға қатысу үлесі бар заңды тұлға қатысатын не қызметкер осындай заңды тұлғаның бенефициарлық иесі болып табылатын жағдай;

17) тендерлік рәсімге жұмыскердің жақын туысы, жұбайы, тендерлік комиссияға мүше - қызметкердің жекжаттары немесе осындай жұмыскердің жақын туысы, жұбайы, жекжаттары жұмыс істейтін заңды тұлға қатысатын жағдай осындай заңды тұлғаның жарғылық/акционерлік капиталына қатысу үлесіне ие болады;

18) тендерлік комиссияның мүшесі-қызметкер және / немесе оның жақын туыстары, жұбайлары, жекжаттары тендерлік рәсімге қатысуға өтінім берген заңды тұлғаның бағалы қағаздарын иеленетін жағдай;

19) лауазымды адамды тағайындау немесе сайлау, соның нәтижесінде лауазымды адам жақын туысына, жұбайына, жекжаттарына, туыстарына қатысты кез келген кадр шешімдерін қабылдайтын болады;

20) бір алқалы органда жақын туыстарымен, жұбайларымен, жекжаттарымен жұмыс істеу не функцияларды орындау;

21) серіктестіктегі ағымдағы лауазымы сақталған кезде басқарушы лауазымға тағайындау, Директорлар кеңесінің, Байқаушы кеңестің мүшесін немесе акционерді контрагенттен және/немесе бәсекелестен басқару органына сайлау немесе тағайындау. Бұл ереже лауазымды адам, қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы уақтылы хабардар еткен жағдайларды қоспағанда, жақын туыстарына, жұбайларына, жекжаттарына да қолданылады;

22) лауазымды адамның, қызметкердің, сондай-ақ олардың жақын туыстарының, жұбайларының, жекжаттарының контрагент қызметіне қатысуы, бұл қызметкердің жеке пайда алу мақсатында бір контрагенттің мүдделерін екіншісінің мүдделеріне нұқсан келтіруді және/немесе жеке пайда алу мақсатында қызметкердің өз мүдделерін контрагенттің мүдделеріне нұқсан келтіруді білдіреді;

23) серіктестікпен және оның ЕТҰ-мен бәсекелестік, оның ішінде шектеусіз, кез келген іскерлік мәмілелер мен инвестициялық жобалар бойынша бәсекелестік;

24) серіктестіктің немесе оның ЕТҰ немесе оның контрагенттерінің активтерінің бірінде серіктестікті алдын ала хабардар етпей жеке мүддесін сатып алу немесе сақтау. Осы мүдделен бас тартылған жағдайда (өз үлесін сату, меншік құқығын қайта тіркеу және т.б.), егер қызметкер контрагентке ықпал етуді жалғастырса, мүдделер қақтығысы сақталады. Мүдделер қақтығысын реттеу осы Саясатқа сәйкес жүзеге асырылады;

25) қызметкерлердің контрагенттерге қызмет көрсетуі, контрагенттерде қоса атқаратын жұмысы;

26) егер қызметкер немесе лауазымды адам және/немесе оған үлестес тұлғалар осындай компанияда шешім қабылдауға ықпал етсе, серіктестік өз қызметін жүзеге асыратын кез келген компанияға инвестициялау.

Бұл Саясатта нақты немесе болжамды мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін барлық ықтимал жағдайлар қарастырылмайды.

Егер Саясатпен айналысатын адам Саясатта көрсетілмеген жағдайға тап болса, алайда оның мүдделер қақтығысының бар екеніне күмәні (күдігі) болса, ол кеңес алу үшін Серіктестіктің комплаенс офицерге жүгінуі керек.