

«Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қоғам) мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қоғамның Жарғысына, Қоғамның корпоративтік басқару кодексiне, Қоғам этикасының Қағидаларына және корпоративтік басқарудың үздік практикасына сәйкес әзірленді.

2. Саясаттың мақсаты:

- Қоғамның және Жалғыз акционердің мүддесі үшін шешімдер қабылдаудың әділ, объективті және тәуелсіз процесін қамтамасыз ету;
- жеке мүдделер мен байланыстардың ықпалымен басқарушылық және қаржы-шаруашылық шешімдерді қабылдау қатерлерін барынша азайту;
- нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру.

3. Саясат мүдделер қақтығысы жағдайын айқындайды және мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау және мүдделер қақтығысын реттеу рәсімі бойынша Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің міндеттерін белгілейді.

4. Қоғам, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Қоғамда өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы саясатқа сәйкес ашылып, шешілуі керек.

2. Терминдер мен анықтамалар

5. Саясат мақсаттары үшін мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылды:

1) жақын туыстар - Қоғамның лауазымды адамымен немесе қызметкерімен жақын туыстықта (ата-анасы (анасы), балалары, бала асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері), некеде, сондай-ақ сипатында тұратын жеке тұлғалар;

2) лауазымды тұлға - Директорлар кеңесінің немесе Қоғам Басқармасының мүшесі;

3) мүдделер қақтығысы - Қоғамның лауазымды адамының немесе қызметкерінің жеке мүддесі оның өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай;

4) жеке мүдделер - жеке мүліктік пайдалар немесе Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алуға байланысты емес, қоғамнан жеке пайда алуға мүдделілік;

5) Басқарма - Қоғам Басқармасы;

6) қызметкер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

7) Директорлар кеңесі - Қоғамның Директорлар кеңесі.

Қолданылатын, бірақ Саясатта айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

3. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

6. Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысы жағдайларына келесі жағдайлар жатады:

1) Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері өзінің жақын туысы атқаратын лауазымға тікелей бағынысты лауазымды атқаратын жағдай;

2) Қоғамның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туысы Қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын жағдай;

3) Қоғамның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туысы қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылатын жағдай;

4) Қоғамның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туысы қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде Қоғаммен бәсекелесетін үлестем тұлға, тәуелсіз директор немесе ұйымның қызметкері болып табылатын жағдай;

5) Қоғаммен байланысты жобаларда, мәмілелерде кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама);

6) Қоғамның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туысы қоғамда өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты жеке тұлғалардан және/немесе ұйымдардан ақша, көрсетілетін қызметтер түрінде және өзге де нысандарда сыйақы алатын жағдай;

7) Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері қоғамда өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты жалпы қабылданған сыпайылық пен қонақжайлық нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде нышандық белгілер мен нышандық кәдесыйларды қоспағанда, не жұмысы бойынша өзіне тәуелді адамдардан сыйлықтар қабылдайтын жағдай;

8) Қоғамның лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туысы Қоғамның өнім берушілерінен, мердігерлерінен немесе басқа да контрагенттерінен Қоғамның басқа лауазымды адамдарына, қызметкерлеріне немесе олардың жақын туыстарына жалпы тәртіппен қолжетімсіз дербес жеңілдіктер немесе басқа да айрықша артықшылықтар алатын жағдай;

9) Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе жариялануы қоғам мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жариялау жағдайы, сондай-ақ Қоғамның лауазымды адамының, қызметкерінің немесе олардың жақын туысының Қоғамға байланысты құпия ақпаратты бас пайдасы кез келген

жағдайда пайдалану;

10) Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысатын жағдай;

11) Қоғамның лауазымды адамы немесе қызметкері Қоғамның ресурстарын, зияткерлік меншігі мен жабдықтарын жеке мақсатта пайдаланатын жағдай.

7. Саясаттың 6-тармағында аталған мүдделер қақтығысы жағдайлары жеткілікті болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Саясаттың 5-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

8. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол Қоғамның комплаенс-офицерімен кеңесіп, Директорлар кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы тиіс.

9. Егер Басқарма мүшесінің мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәні болса, ол Басқарма Төрағасы-Қоғам ректорына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуға және қажет болған жағдайда Қоғамның комплаенс-офицерімен кеңесуге тиіс.

10. Егер Қоғам қызметкерінде мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмән туындаса, ол туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы және қажет болған жағдайда Қоғамның комплаенс-офицерімен кеңесуі тиіс.

4. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау

11. Қоғамның Комплаенс-офицері/Комплаенс-қызметі лауазымды тұлғалар деңгейіндегі ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғам меншігін заңсыз пайдалануды және лауазымдық міндеттерін орындау кезінде теріс пайдалануды қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

12. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоғам мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары арасындағы кез келген мәмілені қарауға және ол бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс және осы талапты сақтау үшін жауапты болады.

13. Директорлар кеңесінің және Басқарманың мүшелері:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

3) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Саясат талаптарына сәйкес Директорлар кеңесінің төрағасына жеткізуге міндетті;

4) Заңда белгіленген мерзімде өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтерді Қоғамға ұсынуға міндетті.

9. Қызметкерлер:

- 1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге міндетті;
 - 2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға міндетті;
 - 3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты саясат талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына жеткізуге міндетті;
 - 4) Қоғам мүдделерінің қақтығысын реттеу жөніндегі осы Саясатпен және Стандартпен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті.
15. Лауазымды тұлғалар Қоғамға қатысты үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.
16. Қоғам қызметкерлері жеке өзіне қатысты да, өздері бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа адамға қатысты да Қоғам атынан мәмілелер жасай алмайды.
17. Лауазымды тұлғалардың бөлімшелердің тікелей бағынышына енетін де, сондай-ақ енбейтін де қызметіне, Қоғамның қызығушылық тудыратын мәміле жасау туралы шешім қабылдауына ықпал ету мақсатында араласуға тыйым салынады.

5. Мүдделер қақтығысын анықтау тәртібі

18. Қоғамда мүдделер қақтығысын анықтаудың мынадай түрлері (негіздері) мен мерзімдері белгіленеді:

- 1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы анықтау;
- 2) жоғары лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде, функционалдық міндеттері мен өкілеттіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтау;
- 3) жеке басының мүдделілігінің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін немесе әкелген жағдайдың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы анықтау;
- 4) Қоғамның комплаенс-офицері/Комплаенс-қызметі жүргізетін Қоғам қызметіндегі сыбайлас жемқорлық қатерлерін бағалау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтау;
- 5) осы Саясатты бекітуге байланысты мәліметтерді біржолғы анықтау.

19. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық қатерлерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

20. Туындайтын (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауға, Комплаенс-бақылау және сапаны қамтамасыз ету жөніндегі комиссияға мәліметтерді жеткізуге, мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі материалдарды алуға және сақтауды қамтамасыз етуге жауапты адам қоғамның комплаенс-офицері болып табылады.

6. Мүдделер қақтығысын реттеу

21. Қоғамдағы мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі орган Қоғамның Комплаенс-бақылау және сапасын қамтамасыз ету жөніндегі комиссиясы болып табылады.

22. Мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қоғам оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ Қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылын нақты үйлестіру үшін механизмдер жасауға ұмтылады.

23. Лауазымды тұлғалар қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;

3) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің арасында мүдделер қақтығысы орын алған мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

24. Қоғамның лауазымды тұлғасы Директорлар кеңесінің төрағасына Қоғамның корпоративтік хатшысы арқылы Директорлар кеңесінің осындай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

25. Қоғам қызметкері осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол Қоғамның Комплаенс-бақылау және сапасын қамтамасыз ету жөніндегі комиссияның қарауына шығарады.

26. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылатын шаралар:

1) Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің жеке мүдделерін қозғайтын нақты ақпаратқа Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің қол жеткізуін шектеу болып табылады;

2) Қоғамның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан шеттету (тұрақты немесе уақытша) болып табылады;

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

4) Қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті

иеліктен шығаруы;

5) қоғамның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы негіз болып табылады.

27. Саясаттың 26-тармағында келтірілген шаралар тізбесі жеткілікті болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қолданылатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

7. Жауапкершілік

28. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Саясаттың орындалуына, сондай-ақ өздерінің жақын туыстарының Саясатты ұстануына жауапты болады.

29. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары (тікелей басшылары):

– бөлім қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және саясатта көзделген талаптарды сақтауын бақылау;

– қоғамның комплаенс-офицерін мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы, анықталған саясатты бұзу фактілері туралы анықтау, дереу хабардар ету;

– мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қабылдау/іске асыру;

– қызметкерге кері байланыс беру.

30. Қоғам қызметкерлері төмендегілер үшін жауапты болады:

- Қазақстан Республикасының заңнамасында және Саясатта көзделген талаптарды сақтау;

- нақты және ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді уақтылы анықтауды, толық және сенімді ақпарат беруді қамтамасыз етеді.

31. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, сондай-ақ қоғамға залал келтіруге әкеп соққан Саясатты бұзуға жол берілген жағдайда, мұндай ереже бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

32. Мүдделер қақтығысын келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

8. Қорытынды ережелер

33. Саясат бекітілген күннен бастап қолданысқа енгізіледі.

34. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Қоғам Жарғысын өзгерту нәтижесінде саясаттың жекелеген нормалары саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін олармен қайшы келсе, Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Қоғам Жарғысын басшылыққа алу қажет.