

5. Контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста кәсіпорын сенімді қарым-қатынас орнатуға және сақтауға сенеді, онда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша толық шаралар қабылдауға міндетті.

Қолдану саласы

1. Осы Стандарт кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерімен танысу және оны мүлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.
2. Осы Стандарт кәсіпорынның іскерлік этика Кодексімен және белгіленген тәртіппен бекітілген кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл стандартымен біріктірілген түрде қолданылады.

Мүдделер қақтығысының туындауын болғызбау жөніндегі міндеттері

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларының пайда болуына жол бермеу;
- 2) мүдделер қайшылығы туындаған мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан аулақ болу;
- 3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы стандарттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізу;
- 4) мүдделер қақтығысын реттеу және оларды сақтау міндеті бойынша кәсіпорынның рәсімдерімен танысуды жазбаша растау;
- 5) Осы стандарт талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлаудың кез келген қолжетімді арнасымен хабарлау;
6. Лауазымды тұлғалар кәсіпорынмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

Қызметкерлердің кәсіпорынның мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешім қабылдауға әсер ету үшін оларға кіретін және оларға тікелей бағынбайтын құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады

Мүдделер қақтығысының алдын алу

Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

- 1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға тиіс;
- 2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын теріс пайдалану нәтижесінде материалдық пайда алу түріндегі қосымша кіріс алатындардың заңсыз, әділетсіз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу шараларын жүргізу;
- 3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адамды және қызметкерді осы Стандартпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

- 4) осы стандарттың ережелерін лауазымды адамдар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге міндетті;
- 5) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке деректерінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету;

Мүдделер қақтығысы жағдайлары

Осы Стандарттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға келесі жағдайлар кіреді:

- 1) лауазымды адам немесе қызметкер жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ құда-жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды иеленсе;
- 2) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары кәсіпорынмен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) болуы мүмкін;
- 3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары үлестес тұлға, тәуелсіз кәсіпорын басшысы немесе кәсіпорынның бәсекелесетін ұйымның қызметкері болып табылады;
- 4) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының жеке бас пайдасын көру үшін кәсіпорынға байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады;
- 5) лауазымды адам немесе қызметкер өз жұмысын бағалау, қайта тағайындау, сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;
- 6) Егер лауазымды тұлға немесе қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол заңгермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру үшін кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ оларды реттеу бойынша кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

1. Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

- 1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;
- 2) уәкілетті органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажырату;
- 3) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауын қамтамасыз ету.

2.Лауазымды тұлға кәсіпорын басшысына /жетекшілік жасайтын басшыға мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу жазбаша түрде кәсіпорын басшысы/жетекші жетекшінің осындай жанжалды шешу туралы шешім қабылдауы үшін хабарлауға міндетті.

3.Қызметкер осындай жанжалды шешу үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

4. 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 директордың немесе қарауына шығарады. .

5.Директор мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған кезде мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына заң қызметінің және персоналды басқару құрылымдық бөлімшесінің өкілдері міндетті түрде кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

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

Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен кәсіпорынның лауазымды адамын немесе жұмыскерін оның келісімімен басқа лауазымға ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адаммен немесе қызметкермен еңбек қатынастарын тоқтату;

3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, тоқтата тұруы (тұрақты немесе уақытша);

4) лауазымды адамның немесе қызметкердің міндеттерін / лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын тудыратын жеке мүддені жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару) және адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсыну.

6) келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қолданылатын шаралардың

мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

Жауапкершілік

1.Тұлғалар мен қызметкерлер осы стандарттың орындалуына жауапты болады.

2. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы стандарттың талаптарын кәсіпорынға залал келтіруге әкеп соққан бұзушылықтарға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.