



"БЕКІТІЛДІ"

«Ақсу политехникалық

«Ақсу политехникалық колледжі» МКҚК директоры

Еспаев С.Т.

05 2023 ж

**Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделерінің
қақтығысының алдын алу және басқару саясаты
«Ақсу политехникалық колледжі» МКҚК**

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелері

Осы «Ақсу политехникалық колледжі» мемлекеттік қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі – колледж) қызметкерлерінің лауазымды адамдарының мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі саясаты «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының заңнамасына және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүзеге асырылады. Қазақстан Республикасының актілері. Сондай-ақ Этика және комплаенс-сервис колледжінің ішкі құжаттары.

Бұл саясат мүдделер қақтығысын болдырмау үшін әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысының елеулі бұзушылықтары колледждің іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тұлғалардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері бейтараптық, адалдық және колледж мүдделерін қорғау қағидаттарына негізделген олардың қызметтік, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуі керек.

Колледж офицерлер мен қызметкерлердің ұйымдағы міндеттерінен/лауазымдық міндеттерінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ мұндай жеке мүдделер мен колледж алдындағы жауапкершіліктер/жұмыстық міндеттер арасындағы кез келген мүдде қайшылығы осы ережелерге сәйкес шешілуі тиіс. .

Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және шешу шараларын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесінің барлық қатысушыларының жауапкершілігін анықтайды.

Колледж іскерлік серіктестермен, мердігерлермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста тараптар бір-біріне адал, ар-ождан, әділ және

адал әрекет етуге міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуды және колдауды күтеді, сондай-ақ, анықтау және мүдделер қақтығысын болдырмау.

2. Қолдану саласы

Осы Саясат колледждің барлық қызметкерлеріне, сондай-ақ колледж атынан әрекет ететін тұлғаларға қолданылады.

Осы Саясаттың нормалары мен талаптары жіберуші тараптың қызметкерлеріне олардың қабылдаушы тараптағы қызметіне қатысты қолданылады.

Саясат колледждің барлық қызметкерлерімен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады. Колледждің корпоративтік веб-сайтында орналастырылады.

Колледждің барлық қызметкерлері, сондай-ақ Колледж атынан әрекет ететін тұлғалар өздеріне (немесе олармен байланысты тұлғаларға) қатысты немесе мүдделер қақтығысының туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей әрекет етуі керек. басқаларға қатысты.

Мүдделер қақтығысы болған жағдайда жасалған мәміле бойынша мүдделер қақтығысын шешу тәртібі Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері және Мекеменің сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты.

3. Терминдер мен анықтамалар

Осы Саясат келесі терминдер мен анықтамаларды пайдаланады:

әкімшілік-шаруашылық функциялар – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген кәсіпорынның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

жақын туыстар - ата-аналар (ата-анасы), балалары, асырап алушылар (асырап алушылар), асырап алынғандар (асырап алынғандар), толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

лауазымды тұлға – кәсіпорынның ұйымдық-әкімшілік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларын тұрақты немесе уақытша атқаратын адам;

Комплаенс – кәсіпорынның комплаенс қызметі;

мүдделер қақтығысы – лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте осы адамдардың жеке мүдделері өздерінің қызметтік міндеттерін орындамауға және (немесе) тиісінше орындамауға әкеп соғуы мүмкін;

жеке мүдделер – кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген еңбекақы мен басқа да төлемдерді алуға байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе кәсіпорыннан жеке пайда алу мүддесі;

ұйымдық-өкімдік функциялар – қызметте бағыныстылар орындауға міндетті бұйрықтар мен нұсқаулар беруге, сондай-ақ бағыныстыларға көтермелеу және тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілетін құқық;

қызметкер – колледжбен еңбек қатынастарында болатын жеке тұлға;

туыстары - жұбайының аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

Пайдаланылған, бірақ осы Саясатта анықталмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада қолданылады.

Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

1. Кәсіпорындар мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттарына негізделген (алдын алу және реттеу) мүдделер қақтығысын басқарады:

зандылық принципі – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

кәсіпорынның мүддесін қорғау принципі. Кәсіпорынның мүдделерін қорғау

- жеке қалауы бойынша емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен кәсіпорынның ішкі құжаттары негізінде ғана шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің міндеті;

ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделерді ашық мәлімдеу және белгіленген тәртіпте қызметтік міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

объективтілік және жеке қарау принципі - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалаумен жеке қаралып, дер кезінде шешілуі керек. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне жеке және басқа да мүдделердің және әртүрлі факторлардың кез келген ықпалын барынша азайтуға ұмтылуы керек;

құпиялылық принципі – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жария ету процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қаралып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

тарту принципі – кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері

туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыру мен енгізуге, оның ішінде жанжалдардың алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы. қызығушылық;

төзбеушілік және ішкі мәдениет принципі – кәсіпорындар мәдениетті және олардың жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Колледж қарсы алады оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуы және олардың осы Саясаттың ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамыту;

жеке үлгі қағидаты – жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттерімен адалдық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, кәсіпқойлыққа берілгендігін көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

жеке жауапкершілік принципі және жазаның бұлтартпастығы

- мүдделер қақтығысы фактісін мойындаған лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және жария етілмегені, сондай-ақ мүдделер қақтығысының дұрыс реттелмегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдделер мен кәсіпорын мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтау үшін дербес жауапты, сонымен қатар өз міндеттерін/қызметтік міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін жариялауға және анықтауға жауапты болуы керек.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

1. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

1) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыстары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды атқарса;

2) лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының, сондай-ақ туыстарының колледжге қатысты мәмілелерде, жобаларда коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүддесі бар немесе болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы, сондай-ақ туыстары колледжге қатысты жобаның немесе мәміленің тарапы болып табылса;

4) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің міндеттерін/қызметтік міндеттерін орындауына байланысты оған белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер ететін кез келген басқа

ақпаратты, сондай-ақ кез келген лауазымды тұлғаның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), туыстарының колледжге қатысты құпия ақпаратты жеке мүддесі үшін пайдалануы;

5) лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қызметке қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысса;

6) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің қызметтік міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын біріктірсе.

2. Осы саясатта көрсетілген мүдделер қақтығысының жағдайлары толық емес. Мүдделер қақтығысының бар-жоғын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың 10-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы керек.

Лауазымды тұлға немесе қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданатын болса, ол Компаенс қызметімен кеңесіп, мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті жан-жақты ақпаратты беруі керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (жариялау) тәртібі

1. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауының егжей-тегжейлі негіздемесі мен құжаттамалық дәлелдемелерімен жазбаша нысанда дереу жүзеге асырылады.

Кәсіпорын мүдделер қақтығысын ашудың (жариялаудың) мынадай тәртібін белгілейді:

жұмысқа орналасу кезінде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты бастапқы ашу;

жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалдық мүмкіндіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;

3) Кәсіпорынның бизнес-процестері/шаруашылық операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу, оны іске асыру немесе орындау мүдделер қақтығысына жағдай туғызу ықтималдығы жоғары;

4) осы Саясаттың 10-тармағында санамаланған, жеке мүдделердің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін немесе соқтырған жағдайлар туындаған кезде ақпаратты біржолғы ашу. Бір жолғы ақпаратты

ашу осы Саясатқа Қосымшада берілген Хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Комплаенс қызметі жыл сайынғы негізде жүргізетін Кәсіпорынның бизнес-процестеріндегі/шаруашылық операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Жоғары сыбайлас жемқорлық тәуекелдер аймағында тұрған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Комплаенс қызметінің талабы бойынша компанияның персоналды басқару саласындағы ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша Мүдделер қақтығысы туралы декларацияны толтырады.

1) Толтырылған Декларацияны Комплаенс қызметі ықтимал мүдделер қақтығысының бар/жоқтығына және тиісті ұсыныстарды дайындауға талдайды.

2) Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

Мүдделер қақтығысының алдын алу үшін кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері мыналарға міндетті:

1) жұмысқа қабылдау, жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшыға немесе осыған байланысты функцияларды жүзеге асыратын тұлғаға тікелей қатысы бар қызметкерлерді тағайындаудан аулақ болуға;

2) кәсіпорынның контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды рәсімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жеке тұлғалармен қатыстылық белгілеріне зерделейді. заңдар;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде қызметтік жағдайын теріс пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түріндегі қосымша табыс алатын адамдардың заңсыз, адал емес немесе біліксіз әрекеттерін анықтауға және жолын кесуге бағытталған профилактикалық іс-шаралар мен ішкі аудит жүргізуге;

4) қамтамасыз етеді сағ қабылдау қосулы жұмыс әрбір лауазымды тұлға мен қызметкерді осы Саясатпен таныстыру;

5) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің назарына жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

б) өндіру бухгалтерлік есеп құпия ақпараттың сақталуын қамтамасыз ету үшін кәсіпорынның ақпараты, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке деректері.

8. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі міндеттері

1. Кәсіпорынның басқару органы және комплаенс қызметі лауазымды тұлғалар деңгейінде ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде кәсіпорын мүлкін теріс пайдалануды және мүдделі мәмілелерді жасау кезінде теріс пайдалануды бақылауға және мүмкіндігінше жоюға міндетті. .

2. Мүдделігі бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасау мәселесі кіретін кәсіпорынның басқару органының оң шешімі болған жағдайда ғана жасалуы мүмкін.

3. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге Колледж мен олардың, сондай-ақ олардың жақын туыстарының, жұбайларының және жекжаттарының арасындағы кез келген мәмілені қарауға және шешім қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

мүдделер қақтығысының жағдайларын болдырмау;

мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатысудан бас тартуға;

өзін тағайындауға, сайлауға және қайта сайлануға және сыйақыға байланысты шешімдер қабылдауға қатыспау;

пайда болған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты кәсіпорынның басқару органына жазбаша түрде алдын ала хабарлауға және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылау және мұндай жағдайлар туындаған жағдайда кәсіпорынның басқару органы мен комплаенс қызметіне алдын ала хабарлау. Кәсіпорынның басқару органының дербестігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда кәсіпорынның басқару органы тиісті шешім қабылдау үшін бұл ақпаратты кәсіпорынның мемлекеттік басқару органының назарына дереу жеткізеді;

қоғамның мүдделер қақтығысын шешу рәсімдерімен және оларды сақтау жөніндегі міндеттермен таныс екенін жазбаша растауға;

мүдделер қақтығысына мүлдем төзбеушілік мәдениетін үлгі арқылы насихаттау.

мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатысудан бас тартуға;

бар мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/қадағалайтын менеджеріне жеткізуге;

қоғамның мүдделер қақтығысын шешу рәсімдерімен және оларды сақтау жөніндегі міндеттермен таныс екенін жазбаша растауға;

инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға.

Лауазымды тұлғалар колледжмен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

Мүдделілігі бар кәсіпорын мәмілесін жасасу туралы шешім қабылдауға ықпал ету мақсатында олардың тікелей бағыныстылығына кіретін және кірмейтін кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

1. үшін мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және шешу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру; Колледж оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды шешу бойынша барлық кәсіпорын органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіру тетіктерін жасауға ұмтылады.

2. Колледжде туындайтын мүдделер қақтығысын шешу үшін лауазымды тұлғалар:

туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау; серіктестік органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты белгілеу; лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатысудан бас тартуын қамтамасыз етеді.

Лауазымды тұлға жетекшілік ететін басшыға осындай жанжалды шешу туралы шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының бар немесе туындағаны туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

Қызметкер мұндай жанжалды шешу үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде шешу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері туралы ақпарат беруге міндетті. және бір жұмыс күні ішінде қабылданған шаралар. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын шешу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер

қақтығысын шешу мүмкін болмаған жағдайда, мұндай қақтығысты шешу туралы мәселені ол кәсіпорынның басқару органының қарауына енгізеді.

Басқарма мүдделер қақтығысын шешу тәртібін айқындайды және уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма мүдделер қақтығысын шешу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына Комплаенс қызметінің, персоналды басқару департаментінің өкілдері, сондай-ақ кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп құрылады.

Мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаса, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын шешудің мүмкін шаралары

1. Мүдделер қақтығысын шешу шараларын анықтау арқылы колледж кәсіпорынның мүдделеріне әсер етуі мүмкін теріс салдарлардың дәрежесімен олардың пропорционалдылығын қамтамасыз етеді.

2. Мүдделер қақтығысын шешу үшін қолданылатын мүмкін шаралар мен әдістер:

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

Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату;

лауазымды тұлғаны немесе қызметкерді мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан ерікті түрде бас тарту, шеттету (тұрақты немесе уақытша) және олар бойынша шешімдер қабылдау;

лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің міндеттерін/еңбек міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын жеке мүддені жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен айыру), содан кейін қайта толтыру Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы туралы декларация және оны құрылымдық бөлімшеге және құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсыну.

Саясатта көзделген шаралар тізбесі толық емес. Әрбір нақты жағдайда жағдайдың ерекшеліктеріне, қабылданған шаралардың мүдделер қақтығысын шешу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне қарай басқа да шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

1) Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың орындалуына жауапты.

2) Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын кәсіпорынға залал келтіруге әкеп соққан бұзушылықтарға жол берілген жағдайда; , мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

12. Қорытынды ережелер

1) Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар кәсіпорынның басқару органының шешімімен енгізіледі.

2) Егер В нәтиже өзгерістер Қазақстан Республикасының заңнамасына немесе кәсіпорын Жарғысына, осы Саясаттың жекелеген нормалары оларға қайшы келетін болса, оны жасамас бұрын Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе кәсіпорын Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет. осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізу.

Кімге _____

(лауазымы, аты-жөні)

_____ бастап

(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

ХАБАРЛАНДЫРУ

мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы

Осымен, Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу саясатының талаптарына сәйкес, өзімнің қызметтік міндеттерімді орындау кезінде жанжалға әкелетін немесе соқтыруы мүмкін жеке мүдде бар екенін хабарлаймын. қызығушылық.

Жанжалды жағдайдың (жеке мүдде) туындауына негіз болатын мән-жайлар:

(мүдделер қақтығысының туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайды егжей-тегжейлі негіздеумен сипаттайды).

1. Орындалуына жеке мүдде әсер ететін немесе қозғауы мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық жауапкершіліктер тізімі).

2. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу үшін қабылданған (ұсынылған) шаралар:

(мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу үшін лауазымды тұлғаның/қызметкердің қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдауды ұсынғанын көрсетіңіз).

3. Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындау фактілерін растайтын құжаттардың тізбесі, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу және шешу бойынша қабылданған (қолданылуы ұсынылатын) шаралар:

1. _____
2. _____
3. _____

Хабарлама жасаған тұлға:

_____ " ____ " _____ 20 ж.

(қолы, қолының стенограммасы)

Хабарламаны алған адам:

_____ « ____ » _____ 20 ж.

(қолы, қолының стенограммасы)