


«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК
директоры **Б.Базарбаев**

« » 2022 ж.

«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК мүдделер қақтығысын реттеу САЯСАТЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы «М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК –ның мүдделер қақтығысын реттеу саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасына, «М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК Жарғысына, Кәсіпорынды басқаруды жүзеге асыратын орган Маңғыстау облысының әкімдігінің Маңғыстау облысының мәдениет, архивтер және құжаттама басқармасы болып табылады.(бұдан әрі – тиісті саланың уәкілетті органы)кодексіне сәйкес әзірленген.

2. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:

- 1) «Жедел желі» - ерекше назар аударуды қажет ететін, Кәсіпорынның жұмысы мен қызметінің тиімділігіне жағымсыз әсер етуі мүмкін проблемалар туралы хабардар ету мүмкіндігін ұсынатын желі;
- 2) Жеке мүдде – қаржылық, материалдық мүдде немесе Кәсіпорынның Жұмыскеріне тікелей пайда әкелетін мүдде;
- 3) Жұмыскер – Кәсіпорынмен еңбек қарым-қатынасында тұлға;
- 4) Комплаенс қызметі - «М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК құрылымдық бөлімшесі, оның функциясы сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес мәселелері бойынша міндетті реттеуші талаптардың және халықаралық тәжірибенің сақталуын қамтамасыз ету болып табылады;
- 5) Кәсіпорын хатшы —«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК хатшысы;
- 6) Кәсіпорын —«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК;

- 7) Мүдделер қақтығысы –Кәсіпорын Жұмыскерінің жеке мүдделілігі өзінің лауазымдық міндеттерін немесе функцияларын мүлтіксіз орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін қызметтік міндеттері мен жеке мүдделері арасындағы қақтығыс;
- 8) Мүдделер қақтығысын басқару – Жұмыскердің мүддесі объективті және еркін шешімдер қабылдауына және міндеттерді орындауына әсер ететін, сондай-ақ Кәсіпорынның және (немесе) оның мүддесі үшін іс-қимыл жасау міндеттемесімен қайшы келетін жағдайларды болдырмау құрылымын жасау;
- 9) Мүдделер қақтығысын реттеу – нәтижесінде ықтимал немесе болған мүдделер қақтығысының теріс салдары жойылатын басқару шешімдерін қабылдауға қабілетті және құқы бар тиісті органдардың және/немесе тұлғалардың іс-қимылдары;
- 10) Мүдделер қақтығысының теріс салдары –Кәсіпорынға немесе үшінші тұлғаға сан жағынан немесе сапа жағынан келтірілген материалдық немесе материалдық емес залал;
- 11) Ішкі ақпарат – өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде Кәсіпорынның Жұмыскері алған ақпарат, оның ішінде инсайдерлік ақпарат және Кәсіпорынның коммерциялық құпиясы.

2. Мақсаттары мен міндеттері

3. Осы Саясаттың мақсаты қандай да бір теріс салдардың туындау мүмкіндігін жоятын Кәсіпорындағы мүдделер қақтығысын реттеудің тиісті деңгейіне қол жеткізу болып табылады.

4. Осы Саясаттың міндеттері мыналар болып табылады:

- 1) мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және жою бойынша жағдайлар жасау;
- 2) Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес Кәсіпорын мен оның акционерлерінің мүддесі үшін осы Саясаттың шараларымен мүдделер қақтығысын реттеу;
- 3) Кәсіпорын Жұмыскерлері өз құзыреті шегінде қабылдайтын шешімдердің заңды, негізді және Кәсіпорын мүдделеріне сәйкес болуын қолдау;
- 4) мүдделер қақтығысын уақтылы анықтау және шешуді қамтамасыз ететін тиісті қызметтік мәдениетті қалыптастыруға көмек көрсету;
- 5) Кәсіпорын бөлімшелері мен жұмыскерлерінің тиімділігіне нұқсан келтірусіз мүдделер қақтығысын ашық және уақтылы басқару;
- 6) Кәсіпорын Жұмыскерлерінің өз құзыреті шеңберінде қабылдайтын шешімдеріне жеке жауапты болуын қамтамасыз ету;
- 7) сыртқы және ішкі есеп беру құрылымын енгізу;

- 8) құқықтарын сақтауды, сондай-ақ Кәсіпорынның мүлiктік мүдделері мен іскери беделін қорғауды қамтамасыз ету;
- 9) Кәсіпорын шешімдер қабылдау құрылымына нұқсан келтірмейтін жағдайлар жасау;
- 10) өзгеретін жағдайларға сәйкес Кәсіпорында мүдделер қақтығысын болдырмау іс-жосығын одан әрі тұрақты жетілдіру.

3. Саясат қағидаттары

5. Кәсіпорынның мүдделерінің басымдылығы:

- 1) Кәсіпорын Жұмыскерлері шешімдер қабылдауды және басқа әрекеттерді Қазақстан Республикасының заңнамасын, Кәсіпорын мүддесін басшылыққа ала отырып және жеке пайдасын ойламай орындауы тиіс. Шешімдер қабылдау үдерісі шешім қабылдаушы тұлғаның діни, кәсіби, саяси, этникалық, отбасылық немесе өзге жеке басының қалауы мен талғамына тәуелді болмауы тиіс;
- 2) Кәсіпорынның Жұмыскерлері жеке тұлға ретінде өзінің қызметтік міндеттерін орындау барысында алған ішкі ақпарат есебінен заңсыз артықшылықты қамтамасыз етуі мүмкін әрекеттерден қалыс қалуы тиіс;
- 3) Кәсіпорынның Жұмыскерлері қандай да бір әл-ауқатқа қол жеткізуге немесе олардан біреулердің күткен ресми міндеттері мен функцияларын орындау немесе орындамауын әл-ауқатқа қол жеткізуге айырбас ретінде қабылдауға ұмтылмауы тиіс;
- 4) Кәсіпорынның Жұмыскерлері Кәсіпорында бұрын атқарған лауазымын немесе жағдайын, бұрынғы лауазымында болған уақытта алған ішкі ақпаратты пайдалануды қоса алғандағы артықшылықтарды заңсыз пайдаланбауы тиіс.

6. Жеке жауапкершілік пен үлгі-өнеге:

- 1) Кәсіпорынның Жұмыскерлері барлық жағдайларда Кәсіпорынның Жұмыскерлері үшін адалдық үлгісі болатындай әрекет етуі тиіс;
- 2) Кәсіпорынның Жұмыскерлері мүдделер қақтығыстары туындайтын болса, оларды анықтауға және Кәсіпорын пайдасына шешуге жауапты болады.

7. Мүдделер қақтығысына жол бермейтін қызметтік мәдениетті қалыптастыру:

- 1) Кәсіпорынның Жұмыскерлері өз жұмыс ортасында мүдделер қақтығысын нәтижелі бақылау мен басқаруға ынталандыратын басқарушылық және орындаушылық саясатты, іс-жосықтар мен басқарушылық бағыттарды қалыптастырып, жүзеге асыруы тиіс;
- 2) ұйымдастыру рәсімдері Кәсіпорын Жұмыскерлерін мүдделер қақтығысы жағдайларын ашу мен талқылауға ынталандыруы және мүдделер қақтығысына қатысты ашылатын ақпаратты өзге тұлғалардың мақсатсыз пайдалануынан қорғаудың шектен шықпайтын шараларын қамтуы тиіс;

- 3) Кәсіпорын Жұмыскерлері мүдделер қақтығысы туралы Комплаенс қызметіне sk.hotline@deloitte.kz электрондық поштасына хабарлама жіберу немесе 8-800-080-19-94 нөміріне телефон шалып, «Жедел желі» арқылы хабарлауы тиіс.

4. Міндеттер

8. Кәсіпорынның Директор кеңесі мүшелерінің міндеттері:

- 1) Кәсіпорынға бәсекелестік туғызбау және/немесе оған Кәсіпорын ресурстары, басшылығы, оның лауазымдық жағдайы берген мүмкіндіктерді өз мүддесінде пайдаланбау;
- 2) жеке мүдделері, отбасылық және достық қарым-қатынастары Кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлар мен жағдаяттардан тыс болу;
- 3) Кәсіпорын Директор кеңесі мүшелерінің Мүдделер қақтығысы бар мәмілелер бойынша шешім қабылдамауы.

9. Кәсіпорынның жұмыскерлерінің міндеттері:

- 1) Кәсіпорынның бәсекелестік туғызбау және/немесе оған Кәсіпорын ресурстары, басшылығы, оның лауазымдық жағдайы берген мүмкіндіктерді өз мүддесінде пайдаланбау;
- 2) жеке мүдделері, отбасылық және достық қарым-қатынастары Кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлар мен жағдаяттардан тыс болу;
- 3) мүдделер қақтығысына алып келуі ықтимал қандай да бір қызметке қатысудан немесе шешімдер қабылдаудан қалыс қалу;
- 4) туындайтын қақтығыстар қолданыстағы заңнама аясында, қақтығыс тараптарының заңды мүдделерін сақтауды ескерумен шешілуіне барынша күш салу;
- 5) үшінші тұлғалардан қандай да бір сыйлық алмау немесе Кәсіпорындағы қызметін пайдаланбау, сондай-ақ тікелей Кәсіпорыннан алатын кірістерді қоспағанда, функционалдық міндеттерін орындағаны үшін көтермелеу ретінде қандай да бір кіріс немесе пайда көрмеу;
- 6) егер Кәсіпорын басшылығымен (Директор кеңесіне қатысты – Директорлар кеңесінің төрағасы, Басқарма мүшелеріне қатысты – Басқарма төрағасы) басқасы рұқсат етілмесе, Жұмыскердің бұрынғы немесе келешекте ықтимал жұмыс беруші үшінші тұлғалармен Кәсіпорынмен қарым-қатынастарына қатысты мәселелер бойынша шешім қабылдауға қатыспау;
- 7) мынадай жағдайлар туралы Комплаенс қызметіне дереу хабарлау:

Жұмыскердің жеке мүддесі оның лауазымдық міндеттеріне қайшы келгенде;

олардың лауазымдық міндеттерімен, олардың өзге жеке немесе заңды тұлғалармен аффилирленуімен байланысты Мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдай туындағанда;

осы Саясатта көзделген кез келген жағдай туындағанда.

8) тұрақты түрде, тоқсанына бір рет Комплаенс қызметіне өзінің аффилирлі тұлғалары туралы ақпарат беріп отыруы тиіс (1-қосымшаға сәйкес).

10. Директор кеңесі мүшелерінің Кәсіпорын меншігін заңсыз пайдалану және мүдделігі бар мәмілелерді жасау кезінде қызмет бабын асыра пайдалануды қоса алғанда ықтимал мүдделер қақтығысын қадағалап, мүмкіндігінше алдын алуы тиіс.

11. Басқарма төрағасы Директорлар кеңесі мүшелерін қоспағанда, Кәсіпорын Жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын қадағалап, мүмкіндігінше алдын алуы тиіс.

12. Кәсіпорынның хатшысы заңмен және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген өз құзыреті шегінде Мүдделер қақтығысын реттеумен байланысты мәселелерді тиісті деңгейде қарастыруды қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай мәселелері Кәсіпорын органдарының уақтылы қарауын бақылау Кәсіпорын хатшыға жүктеледі.

13. Кәсіпорын Жұмыскерлері еңбек шартын жасасу кезінде, сондай-ақ тағайындалған/сайланған кезінде Мүдделер қақтығысын реттеу бойынша Кәсіпорынның іс-жосықтарымен танысқанын және оларды орындауды міндетіне алатынын жазбаша растауы тиіс.

5. Мүдделер қақтығысын реттеу

14. Кәсіпорын мүдделер қақтығысының алдын алу және мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудыра алатын барлық тиісті шараларды қабылдайды.

15. Кәсіпорынның хатшысы мен Комплаенс қызметі Кәсіпорын Директор кеңесі мүшелерінен, Басқарма мүшелерінен және Жұмыскерлерінен құқықтарын бұзумен немесе мүдделер қақтығысының туындауына алып келетін жағдаймен байланысты ақпаратты және түсініктемені сұратуға құқылы.

16. Кәсіпорын мүдделер қақтығысының алдын алу шараларын анықтай отырып Кәсіпорын мүдделеріне қауіптің салмақтылығы дәрежесіне олардың теңбе-теңдігін қамтамасыз етеді.

17. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысының алдын алу мүмкін болмаған жағдайда, бөлімше басшысы бір жұмыс күні ішінде Басқарма төрағасына және Комплаенс қызметіне мүдделер қақтығысы, олардың туындау себебі, қабылданған және қабылдануы мүмкін шаралар туралы ақпарат ұсынады.

18. Басқарма төрағасы Кәсіпорын Жұмыскерлерінде мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет жағдайда Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құруға құқылы. Жұмыс тобы құрамына Комплаенс қызметі, HR қызметінің және заң бөлімшелерінің, сондай-ақ мүдделер қақтығысымен байланысты тұлға жұмыс істейтін бөлімше өкілдері және өзге тұлғалар кіреді. Жұмыс тобының құрамы жұмыс тобы қабылдайтын шешімге ықпал етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп, жасақталады.

19. Басқарма төрағасы/ Кәсіпорын Басқармасы шешімінің немесе Комплаенс қызметі алған ақпарат негізінде Кәсіпорын жұмыскерлерінде мүдделер қақтығысы туралы мәселе Кәсіпорын Директор кеңесі қарауына шығарылуы мүмкін.

20. Басқарма төрағасымен/ Кәсіпорын Басқармасы мүшелерімен байланысты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтер Кәсіпорын Директор кеңесіне мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін беріледі.

21. Кәсіпорын Жұмыскерлері осы Саясатпен белгіленген талаптарды бұзу нәтижесінде Кәсіпорынға келтірілген шығындарға жауапкершілікте болады және оларды толық көлемде қайтаруға міндетті.

22. Мүдделер қақтығысын шешу және оларды басқару нұсқалары:

1) мүдделердің қақтығысы ықпалына түсуі мүмкін шешімдер қабылдау үдерісіне катысудан Кәсіпорынның жұмыскерлерінің бас тартуы;

2) мүдделер қақтығысына тартылған Кәсіпорынның жұмыскерінің нақты мәліметке қол жеткізуін шектеу;

3) мүдделер қақтығысына жол бермейтін функцияларды орындауды көздейтін, Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіпте Жұмыскерді қайта сайлау немесе басқа жұмысқа ауыстыру;

4) Кәсіпорын Жұмыскерінің міндеттері және функциялары шеңберін қайта қарау және өзгерту;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіпте Кәсіпорын Жұмыскерінің өкілеттіктерін тоқтату;

6) Кәсіпорын Жұмыскерінің жеке мүддесін жоюы;

7) қолданыстағы заңнамаға сәйкес Кәсіпорынның немесе Кәсіпорын Жұмыскерінің Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу бойынша өзге де шаралар қабылдауы.

6. Қорытынды ережелер

23. Осы саясатқа өзгерістер және толықтырулар белгіленген тәртіпте
«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы»
МКҚК Директор кеңесі шешімі негізінде енгізіледі.

24. Егер нақты жағдайларда осы Саясатпен көзделген нормативтік бекітілген, ұйымдастыру және рәсімдік шаралар мүдделер қақтығысы келеңсіз салдарының алдын алу үшін жеткіліксіз болса, Кәсіпорынның тиісті органдары олар бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғы, кодексіне және осы Саясат қағидаттарына сәйкес жеке шешім қабылдайды.

«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау
облыстық филармониясы» МКҚК
мүдделер қақтығысын реттеу
саясатына 1-қосымша

«М.Өскінбаев атындағы Маңғыстау облыстық филармониясы» МКҚК аффилирлі тұлғаларының тізімі							
Аффилирленген тұлғалар ұсынылатын күн							
Жеке тұлғалар							
№	Тегі, аты, әкесінің аты (болса)	Туған күні, ЖСН	Аффилирлікті тану негіздемесі	Аффилирліктің пайда болу күні	Резиденттілік	Жұмыс орны	Ескертпе
1	2	3	4	5	6	7	8