

«Қазавиақұтқару» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. Осы «Қазавиақұтқару» акционерлік қоғамының лауазымды адамдары мен қызметкерлері мүдделерінің жанжалдарын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – саясат) «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, «Қазавиақұтқару» акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) корпоративтік басқару кодексіне және қоғамның этика және комплаенс мәселелері жөніндегі өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Осы Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың түйінді тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін атқаруына бейтараптылық, адалдық және қоғам мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде ықпал етпеуге тиіс.

3. Осы Саясат мүдделер қақтығысы жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды..

4. Қоғам лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің 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 осы Саясатқа сәйкес ашылып, реттелуі керек.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қатынастарда қоғам фидуциарлық қатынастар орнатуға және сақтауға сенеді, бұл қатынастар кезінде тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті.

2. Қолдану саласы

6. Осы саясат қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат «Қазавиақұтқару» АҚ және филиалдарының әдеп және мінез-құлық Кодексімен және белгіленген тәртіппен бекітілген «Қазавиақұтқару» АҚ сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен бірге қолданылады.

8. Қоғамның филиалдары осы саясаттың талаптарын сақтауы қажет.

9. Осы Саясат Қоғамның корпоративтік веб-сайтында орналастырылуға жатады.

3. Терминдер және анықтамалар

10. Осы саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) Әкімшілік – шаруашылық функциялар-қоғамның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

2) жақын туыстар-ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата, әже, немерелер;

3) лауазымды адам-қоғамда ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын адам;

4) жалғыз акционер – Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі;

5) комплаенс-қызмет – маман-комплаенс қоғам офицері;

6) мүдделер қақтығысы-лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

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

8) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар-қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шараларын және тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

9) басшылық-Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары;

10) қызметкер-қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

11) жекжаттар-жұбайының (зайыбының)аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

12) Бас директор – Қоғамның Бас директоры.

11. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар

Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

12. Қоғам мүдделер қақтығысын басқаруды (анықтауды және реттеуді) мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде жүзеге асырады:

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

2) қоғамның мүдделерін қорғау қағидаты-жеке бас қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешімдер қабылдауға міндетті әрбір лауазымды адам мен қызметкердің борышы;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысын анықтауға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

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

5) құпиялылық қағидаты-құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесі мен мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындыларды шығару және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) тартылу қағидаты-қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді, оның ішінде мүдделер қақтығысының профилактикасы, анықтау және реттеу саласындағы рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі Мәдениет қағидаты - қоғам мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Қоғам өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке мысал қағидаты - жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа бейілділікті көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауаптылық және жазаның бұлтартпастығы қағидаты - мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің

тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және аспағаны, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдде мен қоғам мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауапты болады, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауап беруі тиіс.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

13. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелетін жағдайларға келесі жағдайлар жатады:

1) лауазымды адам немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қоғаммен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) болса немесе болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызметтер көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде қоғаммен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылса;

5) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы қоғам мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа да ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының қоғам мүдделеріне байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады; қоғаммен, жеке пайда алу үшін;

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

8) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқарады;

14. Осы Саясаттың 13-тармағында санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың 10-

тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

15. Егер Директорлар кеңесінің мүшесінде мүдделер қайшылығының болуына күмән туындаса, ол Комплаенс-қызметімен кеңесіп, директорлар Кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

16. Егер басшылық мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол Комплаенс қызметімен кеңесіп, мәселені шешу үшін бас директорға қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

17. Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмән туындаса, ол Комплаенс қызметімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

18. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

19. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Бизнес-процестерде/қоғамның іскерлік операцияларында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін болған кезде осы Саясаттың 10-тармағында санамаланған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

20. Осы Саясаттың 19-тармағының 1) және 2) тармақшалары белгіленген тәртіппен бекітілген персоналды басқару саласындағы қоғамның тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

21. Директорлар кеңесінің құрамына, сондай-ақ бас директор лауазымына сайланған жағдайда кандидаттардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен регламенттеледі.

22. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Комплаенс-қызмет жыл сайынғы негізде жүргізетін қоғамның бизнес - процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық

тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жоғары аймақтағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Комплаенс-қызметтің сұрау салуы бойынша Персоналды басқару саласындағы қоғамның ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша мүдделер қақтығысы декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияны комплаенс-қызмет ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсынымдарды дайындау тұрғысынан талдайды.

23. Лауазымды адамдардың және қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпау қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын анықтау

24. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында қоғамның 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) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде қоғам контрагенттерін тексеру кезінде лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестес болу белгілерінің болуы тұрғысынан олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуді жүзеге асыруға міндетті;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызмет бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын қызметкерлердің құқыққа қайшы' жосықсыз немесе құзыретсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге міндетті;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

5) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге міндетті;

6) аффилирленген тұлғалар, қоғамның инсайдерлері туралы ақпараттың есебін жүргізуге міндетті;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауын анықтау жөніндегі міндеттері

25. Бас директор мен басшылық мүдделердің ықтимал қақтығыстарын,

оның ішінде қоғам меншігін заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды лауазымды адамдар деңгейінде қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

26. Жасалуына мүдделілік бар мәміле құзыретіне осындай мәміле жасау мәселесі кіретін қоғам бөлімінде негіз болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

27. Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге қоғам мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, жұбайлары (зайыптары) мен жекжаттары арасындағы кез келген мәмілені қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

28. Бас директор мен басшылық мыналарға міндетті:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;;
2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

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

4) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Директорлар Кеңесінің төрағасына/ жоғары тұрған басшылыққа жазбаша нысанда күні бұрын жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасын күні бұрын хабардар етуге міндетті. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, бас директор тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу Жалғыз акционердің назарына жеткізеді;

6) белгіленген тәртіппен қоғамға өзінің үлестес тұлғалары туралы мәліметтер ұсынуға;

7) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке үлгісімен енгізу.

29. Директорлар кеңесінің мүшесі өз кандидатурасын ұсынуға не қоғамның бәсекелес ұйымдарын қоспағанда, басқа ұйымдарда Директорлар кеңесінің немесе атқарушы органдардың мүшелерін сайлау рәсімдеріне қатысуға бас директордың келісімін алуға құқылы.

30. Директорлар кеңесінің мүшесі басқа ұйымдарда жұмыс істеуге құқылы. Бұл ретте басшылық мүшелері Қоғамның бәсекелес ұйымдарының директорлар кеңестерінің (Байқаушы кеңестерінің) немесе атқарушы органдарының құрамына кірмеуге, сондай-ақ оларда қаржылық мүдделілік болмауға тиіс.

31. Қоғамның Бас директорының атқарушы орган басшысының не атқарушы органның функциясын жеке-дара жүзеге асыратын адамның, басқа заңды тұлғаның лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

32. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;;

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

3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге міндетті;

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

5) осы Саясат талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты осы Саясатта көзделген тәртіппен және шарттарда хабарлауға міндетті;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

33. Лауазымды адамдар қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

34. Қоғамның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында қоғамның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қақтығысын анықтау 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 тетіктер жасауға ұмтылады.

36. Лауазымды тұлғалар қоғамда пайда болатын мүдделер қақтығысын реттеу үшін мыналарға міндетті:

1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;

3) лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Лауазымды адам бас директорға/жетекшілік ететін басшыға мұндай жанжалды реттеу жөнінде басшы шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

39. 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 Бас директордың немесе басшылықтың қарауына шығарады.

40. Бас директор мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған кезде Бас директор мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына Комплаенс - қызметтің, персоналды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшенің, заңдық сүйемелдеудің өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

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

10. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар

42. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін шараларды анықтай отырып, Қоғам олардың қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін теріс салдарлар дәрежесіне мөлшерлестігін қамтамасыз етеді.

43. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, қоғамның лауазымды адамының немесе жұмыскерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлануы немесе ауысуы;

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

3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, шеттетуі (тұрақты немесе уақытша) болып табылады;

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

5) қоғамның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы декларациясын кейіннен қайта толтыра отырып және құрылымдық бөлімшеге кадр мәселелері жөніндегі/құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсына отырып, лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддені жою (мысалы, мүдделер қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

44. Саясаттың 43-тармағында 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.

11. Жауапкершілік

45. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы саясаттың

орындалуына жауапты болады.

46. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың қоғамға залал келтіруге әкеп соққан талаптарының бұзылуына жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

47. Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Бас директордың шешімі бойынша енгізіледі.

48. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе қоғам Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары оларға қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе қоғам Жарғысын басшылыққа алу қажет.

Қазавиақұтқару акционерлік
қоғамының лауазымды тұлғалары
мен қызметкерлерінің мүдделер
қақтығысын анықтау және реттеу
жөніндегі саясатқа қосымша

нысан

Кімге _____

лауазымы, Т.А.Ә.

кімнен _____

лауазымы, Т.А.Ә. байланыс телефоны

**Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы
ХАБАРЛАМА**

Осы арқылы, «Қазавиақұтқару» АҚ лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаттың талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде менің жеке мүдделілігімнің мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін туындауы туралы хабарлаймын.

1. Жанжалды жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар: __

мүдделер қақтығысы егжей-тегжейлі негізделіп туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталады

2. Орындалуы жеке мүдделілікке әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: _____

нақты лауазымдық міндеттерді аудару

3. Мүдделер қақтығысын анықтау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар: _____

мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін лауазымды тұлға/қызметкер қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдау ұсынылғанын көрсетеді

4. Мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдауға ұсынылатын) туралы құжаттардың тізбесі:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Хабарламаны жіберуші тұлға:

_____ « ____ » _____ 20 ____ ж.
Қолы, Қолтаңбаның толық жазылуы

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

_____ « ____ » _____ 20 ____ ж.
Қолы, Қолтаңбаның толық жазылуы