

КЕЛІСІЛДІ:

Директордың орынбасары
«Каспий жылу, су арнасы» МКК

И.Усенов

« » 2023ж.

БЕКІТЕМІН:

Директор
«Каспий жылу, су арнасы» МКК

А.Жанахмет

« » 2023ж.



МКК «КАСПИЙ ЖЫЛУ, СУ АРНАСЫ» ГКП

«Каспий жылу,су арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының мүдделер
қақтығысын реттеу саясаты.

Ақтау қаласы 2023ж.

«Каспий жылу, су арнасы» МКК-ның мүдделер қақтығысын реттеу саясаты

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы «Каспий жылу, су арнасы» МКК-дағы мүдделер қақтығысын реттеу саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Каспий жылу, су арнасы» МКК Жарғысына 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 қызметкеріне тікелей пайда әкелетін мүдде;
- 3) Қызметкер – Кәсіпорынмен еңбек қарым-қатынасында тұлға;
- 4) Комплаенс қызметі - «Каспий жылу, су арнасы» МКК құрылымдық бөлімшесі, оның функциясы сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес мәселелері бойынша міндетті реттеуші талаптардың және халықаралық тәжірибенің сақталуын қамтамасыз ету болып табылады;
- 5) Кәсіпорын – «Каспий жылу, су арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны;
- 6) Мүдделер қақтығысы – Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделілігі өзінің лауазымдық міндеттерін немесе функцияларын мүлтіксіз орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін қызметтік міндеттері мен жеке мүдделері арасындағы қақтығыс;
- 7) Мүдделер қақтығысын басқару – Қызметкердің мүддесі объективті және еркін шешімдер қабылдауына және міндеттерді орындауына әсер ететін, сондай-ақ Кәсіпорынның мүддесі үшін іс-қимыл жасау міндеттемесімен қайшы келетін жағдайларды болдырмау құрылымын жасау;
- 8) 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;
- 9) Мүдделер қақтығысының теріс салдары – Кәсіпорынға немесе үшінші тұлғаға сан жағынан немесе сапа жағынан келтірілген материалдық немесе материалдық емес залал;
- 10) Ішкі ақпарат – өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде Кәсіпорынның қызметкері 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 мүддесі үшін осы Саясаттың шараларымен мүдделер қақтығысын реттеу;

3) Кәсіпорын қызметкерлері 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 қызметкерлерінің тиімділігіне нұқсан келтірусіз мүдделер қақтығысын ашық және уақтылы басқару;

6) Кәсіпорын қызметкерлерінің өз құзыреті шеңберінде қабылдайтын шешімдеріне жеке жауапты болуын қамтамасыз ету;

7) сыртқы және ішкі есеп беру құрылымын енгізу;

8) Кәсіпорынның мүліктік мүдделері мен іскери беделін қорғауды қамтамасыз ету;

9) Кәсіпорынның 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. Кәсіпорын мүдделерінің басымдылығы:

1) Кәсіпорынның қызметкерлері 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 қызметкерлері жеке тұлға ретінде өзінің қызметтік міндеттерін орындау барысында алған ішкі ақпарат есебінен заңсыз артықшылықты қамтамасыз етуі мүмкін әрекеттерден қалыс қалуы тиіс;

3) Кәсіпорынның қызметкерлері 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 қызметкерлері 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 қызметкерлері барлық жағдайларда Кәсіпорынның қызметкерлері үшін адалдық үлгісі болатындай әрекет етуі тиіс;

2) Кәсіпорынның қызметкерлері мүдделер қақтығыстары туындайтын болса, оларды анықтауға және Кәсіпорын пайдасына шешуге жауапты болады.

7. Мүдделер қақтығысына жол бермейтін қызметтік мәдениетті қалыптастыру:

1) Кәсіпорынның қызметкерлері 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 қызметкерлерін 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 қызметкерлері мүдделер қақтығысы туралы Комплаенс қызметіне info@caspiyarnasy.kz электрондық поштасына хабарлама жіберу немесе 8-778-886-20-49 нөміріне телефон шалып, «Жедел желі» арқылы хабарлауы тиіс.

4. Міндеттер

8. Кәсіпорынның Басшы құрамының 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) Кәсіпорынның Басшы құрамының Мүдделер қақтығысы бар мәмілелер бойынша шешім қабылдамауы.

9. Кәсіпорын қызметкерлерінің 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) 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 басшылығынан басқасы рұқсат етілмесе, қызметкердің бұрынғы немесе келешекте ықтимал жұмыс беруші үшінші тұлғалармен Кәсіпорынның қарым-қатынастарына қатысты мәселелер бойынша шешім қабылдауға қатыспау;
- 7) мынадай жағдайлар туралы Комплаенс қызметіне дереу хабарлау:

Қызметкердің 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 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. Директорды қоспағанда, Кәсіпорын қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын қадағалап, мүмкіндігінше алдын алуы тиіс.

12. Кәсіпорынның Комплаенс қызметі заңмен және Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген өз құзыреті шегінде Мүдделер қақтығысын реттеумен байланысты мәселелерді тиісті деңгейде қарастыруды қамтамасыз

етуге міндетті. Мұндай мәселелері Кәсіпорынның органдарының уақтылы қарауын бақылау Комплаенс қызметіне жүктеледі.

13. Кәсіпорын қызметкерлері 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. Комплаенс қызметі Басшы құрамнан 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. Қызмет бөлім басшылары бір жұмыс күні ішінде Комплаенс қызметіне мүдделер қақтығысы, олардың туындау себебі, қабылданған және қабылдануы мүмкін шаралар туралы ақпарат ұсынады.

18. Кәсіпорын Директоры Кәсіпорын қызметкерлерінде мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет жағдайда Кәсіпорын Директоры мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құруға құқылы. Жұмыс тобы құрамына Комплаенс қызметі, кеңсе және кадр бөлімі 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. Кәсіпорын Директоры Комплаенс қызметі алған ақпарат негізінде Кәсіпорын қызметкерлерінде мүдделер қақтығысы туралы мәселе құрылған комиссияның қарауына шығарылуы мүмкін.

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

21. Мүдделер қақтығысын шешу және оларды басқару нұсқалары:

- 1) мүдделердің қақтығысы ықпалына түсуі мүмкін шешімдер қабылдау үдерісіне қатысудан Кәсіпорынның қызметкерлерінің 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 қызметкерді қайта сайлау немесе басқа жұмысқа ауыстыру;

- 4) Кәсіпорын қызметкерінің міндеттері және функциялары шеңберін қайта қарау және өзгерту;
- 5) Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіпте Кәсіпорын қызметкерінің өкілеттіктерін тоқтату;
- 6) Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүддесін жоюы;
- 7) қолданыстағы заңнамаға сәйкес Кәсіпорынның немесе Кәсіпорын қызметкерінің Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу бойынша өзге де шаралар қабылдауы.

6.Қорытынды ережелер

22. Осы саясатқа өзгерістер және толықтырулар белгіленген тәртіпте «Каспий жылу, су арнасы» МКК Директор шешімі негізінде енгізіледі.

23. 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, және осы Саясат қағидаттарына сәйкес жеке шешім қабылдайды.

Әзірлеген:

ІҚ,ЕҚ және ТҚ,

АҚ және ТҚ қызмет бастығы



Д.Темирбеков

«Каспий жылу, су арнасы» МКК-дағы
мүдделер қақтығысын реттеу
саясатына 1-қосымша

«Каспий жылу, су арнасы» МКК 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