

«БЕКІТЕМІН»

**Қазанғап атындағы Қызылорда
музыкалық жоғары колледж
директорының міндетін
уақытша атқарушы**

М.А.Ахметов

2023 ж.



**«Қазанғап атындағы Қызылорда музыкалық жоғары колледжі»
КМҚК - ның мүдделер қақтығысын реттеу саясаты**

2023 жыл

МАЗМҰНЫ

1. Жалпы ережелер	3
2. Терминдер мен анықтамалар	4
3. Мүдделер қақтығысының қалыптасу себеітері	5
4. Мүдделер қақтығысының алдын алу	7
5. Мүдделер қақтығысын реттеу	10
8. Жауапкершілік	13
9. Қорытынды ережелер	13

1. Жалпы ережелер

1. «Қазанғап атындағы Қызылорда музыкалық жоғары колледжі» КМҚК - ның мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (ары қарай – Саясат) мүдделер қақтығысының алдын алу мен реттеу мақсатында, Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» Заңына, Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Саясат мүдделер қақтығысын ұйымның сотқа дейінгі реттеу рәсімі мен тәртібін, сондай-ақ, осы үдерістер шеңберінде лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің, органдардың қызметін белгілейді.

3. Төменде көрсетілген сотқа дейінгі реттеу туралы ережелер құқығы бұзылған тұлғаларға сот органдарына жүгінуге кедергі жасамайды.

4. Осы Саясаттың мақсаты – ұйымның пайдасын көздейтін ұйымның объективті, әділетті әрі тәуелсіз шешім қабылдау үдерісі арқасында қабылдайтын шешімдердің тиімділігін арттыру.

5. Ұйымның тұрақты дамуы олардың өзіндік тәжірибесін, мүдделер қақтығысының болмауын, сыбайлас жемқорлыққа төзбеуін, адам құқығын құрметтеуді, ашықтықты, заңдылықты, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеуді, есеп беруге міндеттілікті қамтитынын ұйым жақсы түсінеді.

6. Ұйым өзінің Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерінің ұйымда өздерінің кәсіби міндеттемелерін орындауда заңды жеке мүдделерінің болуын біледі, алайда ұйымдағы мұндай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттемелердің арасындағы қандай да бір Мүдделер қақтығысы айқындалып, осы Саясатқа сәйкес реттелуі тиіс.

7. Мүдделер қақтығысымен байланысты бұзушылықтар ұйымның беделіне зақым келтіруі мүмкін, сондай-ақ акционерлердің және басқа да мүдделі тараптардың оларға деген сенімін түсіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалды міндеттерін риясыз атқаруына ықпал етпеуі тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

8. Осы Саясатта мынадай анықтамалар мен терминдер қолданылады:

1) **Лауазымды тұлға** – ұйымның, директоры және басқарушы қызметкерлері;

2) **Жалғыз мүше** - «Қазанғап атындағы Қызылорда музыкалық жоғары колледжі» КМҚК

3) **Мүдделер қақтығысы** – ұйымның лауазымды тұлғасының және (немесе) қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін әділ атқаруға ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай.

4) **Қақтығыс** – корпоративті дау, мүдделер қақтығысы

5) **Ұйымның органдары** – Жалғыз мүше, ұйымның Лауазымды тұлғалары.

6) 6) **Қызметкер** – еңбек келісім-шарты негізінде кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

7) 7) **Басқарушы қызметкерлер** – Директор, директордың орынбасары;

8) 8) **Мүдделер қақтығысын реттеу** – ұйымның органдары мен оның Жалғыз мүшесі, не ұйымның органдар мен оның қызметкерлері, ұйым органдары мен Мүдделі тараптардың арасындағы дауларды сотқа дейін шешуге немесе олардың алдын алуға бағытталған үдеріс;

- 9) **Отбасы мүшесі** – ұйым қызметкері немесе Лауазымдық тұлғамен тығыз туыстық қатынастағы (ата-анасы, ағасы, апайы, қызы, ұлы, жұбайы) жеке тұлға.
- 10) Осы Саясатта анықталмаған, бірақ қолданылатын терминдер мен анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес ұғынылуы тиіс.

3. Мүдделер қақтығысының қалыптасу себептері

10. Мүдделер қақтығысы ұйым пен Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер арасында төмедегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;
- 2) Іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік этика қағидаттарын орындамау;
- 3) Ұйымның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлінде Мүдделі тұлғалармен ортақ қаржылық мүдделердің болуы;
- 4) Ұйымның директорының өзге заңды мекемелерде Қадағалау кеңесінің рұқсатынсыз басшы немесе лауазымды тұлға ретінде қызмет атқаруы;
- 5) Ұйымның зарарына қарай жеке басы мүддесі мақсатында Мүдделі тұлғаларға іскерлік мүмкіншіліктер жасау;

11. Мүдделер қақтығысы Органдар, Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер және Мүдделі тұлғалар арасында төмендегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

- Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» заңнамасын, Ұйымның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;
- Ұйымның, оның Лауазымды тұлғаларының және Қызметкерлерінің Кәсіпорын алдында Мүдделі тұлғалардың мүдде басымды қағидатын орындамау;
- Іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік және кәсіби этика қағидаттарын орындамау;
- Ұйымның тарапынан да, Мүдделі тұлғалар тарапынан да шарттық міндеттемелерді орындамау.

12. Осы Саясатта белгіленген мақсаттарға қол жеткізу үшін:

- 1) Ұйымның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Ұйымға қатысты қандай да бір шарттың, жобаның немесемәміленің бір тарабы болған жағдайда;
- 2) Лауазымды тұлғалардың/Қызметкерлердің Ұйымға қатысты қандай да бір

шарттағы, жобадағы немесе мәміледегі (тікелей немесе жанама) коммерциялық немесе өзге қызығушылығы;

3) Ұйымның лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері үшінші тараптармен қызмет көрсету, келісім-шарт құру, мәмілені немесе жобаны іске асыру жайында Кәсіпорынмен бәсекелестікке түскен жағдайда;

4) Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері Ұйым органдарының сәйкесінше рұқсатнамасын алмай, Ұйым инвестициялайтын ұйымдардың (жобалық компаниялардың) Директорлар кеңесі/Қадағалау кеңесі құрамына енуі немесе Ұйым қызметімен қатар, бірнеше ұйымдарда қызметтерді қатар атқарған жағдайда;

5) Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкерінің өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны немесе басқа қызметтері үшін сәйкесінше міндеттемелерді атқармайтын жеке тұлғалар мен ұйымдардан ақшалай, қызмет немесе өзге түрде сыйақы алған жағдайда;

6) Ұйымның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны үшін олардан жұмыс бабымен байланысты тұлғалардан, ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми шаралар барысында символикалық ілтипат белгілері мен символикалық кәдесыйларды санамағанда, қызмет түрін немесе ақша алған жағдайда;

7) Ұйымның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынның Мүдделі тұлғаларынан басқа Лауазымды тұлғаларға, Ұйымның Қызметкерлеріне немесе олардың отбасы мүшелеріне қол жетімді емес, дербес жеңілдіктер мен да басқа да ерекше артықшылықтар қабылдаған жағдайда;

8) Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері Ұйымның ресурстарын, зияткерлік меншігі мен құрал-жабдықтарын (корпоративтік пошта мен компьютерлік бағдарламаларды қоса алғанда) жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

9) Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері өзінің кәсіби міндеттемелерін атқару барысында білген құпия ақпаратты немесе мүддесіне қайшы келетін ақпаратты жария еткен кезде, сол сияқты Ұйымға қатысты Ұйымның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесінің құпия ақпаратты жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

10) Ұйымның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері өзінің қызмет атқаруы, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немес өзіне қатысты басқа сұрақтарды талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысқан жағдайда қақтығыс себептері болып табылады.

13. Саясаттың 10-нан 12-ға дейінгі тармақтарда сипатталған Қақтығыс себептері толық емес. Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері барлық жағдайда Саясаттың 3-бабында берілген Қақтығыс анықтамасын басшылыққа алулары тиіс.

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу

15. Органдар, Лауазымды тұлғалар, Ұйымның Қызметкерлері мен оның Жалғыз мүшесі арасында Қақтығыстардың алдын алу мақсатында, Лауазымды тұлғалар, Ұйымның Қызметкерлері мына шараларды орындаулары тиіс:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына, Ұйымның ішкі құжаттары мен Жарғысына сәйкес Жалғыз мүшенің құқықтарын бұзбау;
- Ұйым мен Жалғыз мүшенің мүдделеріне қарай, Қақтығыстарды айналып өтіп, кәсіби қызметтерді адал және орынды орындау;
- Ұйымның Жалғыз мүшенің құқықтары туралы нақты дадәйекті көзқарасын Жалғыз мүшеге уақытылы жеткізу;
- Жалғыз мүшеге Қақтығысқа себеп болуы мүмкін ақпаратты толық мөлшерде жетізу;
- Бәсекелес заңды тұлғалардың акцияларды (үлестерді) сатып алған кезде пайда көретін мәмілелерді анықтау, сонымен қатар, мұндай заңды тұлғалардың органдарға мүше болу.
- Ұйымның Лауазымды тұлғаларына/Қызметкерлеріне сыйақы төлеуде барабарлықты қатамасыз ету Ұйымның Кәсіпорынның қаржылық жағдайына, сондай-ақ, Ұйымның қызметінің жоспарланған көрсеткіштерге қаншалықты сәйкес келетінін қатамасыз ету.

16. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында, Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сонымен бірге келесі шараларды орындаулары тиіс:

- 1) Қақтығыстарды ерте анықтау және Ұйымның Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлерінің оларға тиісті назар аударуы;
- 2) Қазақстан Республикасының заңнамасының, Жарғы мен Ұйымның өзге ішкі құжаттарының талаптарын орындау;
- 3) Қақтығысқа қатысты өз жайғасымын ең қысқа уақытта анықтау, сәйкес шешім қабылдау және оны Жалғыз мүшеге хабарлау;
- 4) Мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастарды қоса алғанда, Қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жағдайларды болдырмау;
- 5) Араларында, Ұйым мен Жалғыз мүше арасында Қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуға әлеуетті әрекеттерден бас тарту;
- 6) Ұйымның құқық бұзушылық әрекеттерге қатысу қауіпін жоққа шығару;
- 7) Қызмет атқаруында максималды тиімділікті қамтамасыз ету;
- 8) Ұйымның үлестес тұлғалары, олардың үлестес тұлғалары мен Ұйымның Жалғыз мүшесі туралы ақпарат есебін қамтамасыз ету;
- 9) Қызметкерінің қақтығысы бар мәселелерге шешімін қабылдаудан бас тарту;
- 10) Ұйым туралы негативті ақпараттың объективтілігі мен шынайылығын БАҚ-нан және өзге дереккөздерден Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бекітілген мерзім ішінде қарастыру және мұндай ақпараттың пайда болуына уақытылы әрекет ету.

17. Органдар, Лауазымды тұлғалар, Ұйымның қызметкерлері және Мүдделі тұлғалар арасында мүддерлер қақтығысын алдын алу мақсатында, Органдар, Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері мына шарарды орындаулары тиіс:

1) келісім-шарттар бойынша уақытылы есеп айырысуды қамтамасыз ету;

2) Коммерциялық құпияны Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес қатаң сақталуын қамтамасыз ету;

3) Мүдделі тұлғалардан тауар, қызмет, жұмыстар үшін келісім-шартта өзара келісілген негізде немесе қоғамға жарияланған ақпаратта белгіленген тариф бойынша төлемақы алу;

4) Мүдделі тұлғаларға білікті, сапалы және толық мөлшерде қызмет көрсету;

5) Сатып алынған тауар, қызмет, жұмыс үшін келісім-шартқа сәйкес уақытылы төлеу;

6) Ұйымның қызметі барысында сатып алынған, қалыптасқан, жинақталған ақпаратты сақтау жүйесін Ұйымда қағаз нұсқасында, электронды немесе өзге тасымалдаушы құралдарында сақталған, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес коммерциялық, қызметтік немесе өзге құпияны құрайтын ақпараттың заңсыз сату, көшіру, көбейту, алмастыру, тарату мен тираждау объектісі болуын алдын алу мақсатында жетілдіру.

18. Мүдделер қақтығысын алдын алу мақсатында, Ұйым мен Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер арасында, олар өздерінің қызметтерін атқару барысында мына шараларды орындаулары тиіс:

- іскерлік қарым-қатынас нормалары мен іскерлік этика қағидаттарын орындау;

- жоғары тұрған Лауазымды тұлғаны/жоғары тұрған Қызметкерді, Қадағалау кеңесінің Хатшысын қақтығыстардың қалыптасуына әкелі мүмкін әлеуетті немесе шынайы жағдайлар туралы уақытылы хабардар ету;

- жоғары тұрған Лауазымды тұлғаны/жоғары тұрған Қызметкерді, Қадағалау кеңесінің Хатшысын Лауазымды тұлғаның немесе оның отбасының мүшелерінің салмақты қаржылық пайдасы бар және Серіктестік онымен коммерциялық әрекет жасасатын не әрекет жасасуға ұйғарған Мүдделі тұлғалар туралы жазбаша түрде хабардар ету;

- Лауазымды тұлға/Қызметкер немесе оның отбасы мүшелері қаржылық мүдделері бар немесе үлестес тұлға болатын ұйым мен Мүдделі тұлғалар арасындағы қарым-қатынасқа тікелей әсер ететін әрекеттен бас тарту;

- Ұйымның органдарынан мүддерлері Ұйымның мүдделеріне қайшы келуі мүмкін өзге компанияда қатысу үшін алдын ала рұқсатнама алу;

- жоғары тұрған Лауазымды тұлғаға/Қызметкерге, Қадағалау кеңесінің Хатшысына немесе Ұйым органына өзінің өзге мекемеде қатар қызмет ету ойы туралы 1 (бір) жұмыс күні ішінде хабарлау және ол жұмыстың Ұйымның мүддесіне қайшы келмейтінін растайтын ақпаратты ұсыну.

4. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын реттеу

19. Қақтығыстарды реттеу және алдын алу туралы жұмыстың нәтижелігін арттыру мақсатында, сонымен қатар, оларды реттеуде Ұйымның барлық органдарының әрекетін нақты үйлестіру үшін, Ұйымның олардың уақытылы және толық анықтауға арналған механизмдерді жасап шығаруда.

20. Қақтығыстарды реттеу үшін, Органдар, Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Ұйымның мүдделеріне сәйкес келетін, заңдылық мен негізділік шарттарын қанағаттандыратын өзара қолайлы шешім табу мақсатында сотқа дейінгі рәсімдерді жүзеге асырады.

21. Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Органдардың, Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне, құрылымдық бөлімшелеріне, Хатшыға, Қадағалау кеңесіне түсетін Жалғыз мүшенің және Мүдделі тұлғалардың хаттарының, өтініштері мен талаптарының (ауызша түрдегі хаттарды, өтініштер мен талаптарды қоса алғанда) есебін жүргізуді қамтамасыз ету керек,

22. Қақтығыстарды анықтау мен реттеу жұмысын бақылау, сонымен қатар, қақтығыстарды реттеу бойынша координатордың қызметі Қадағалау кеңесінің Хатшысына, ал ол жоқ кезде Заң департаментінің директорына жүктеледі.

23. Қақтығыс туралы ақпаратты Мүдделі тұлғадан немесе басқа дереккөздерден алған Ұйымның Қызметкері, ол туралы жоғары тұрған Лауазымды тұлғаға/ Қызметкерге хабарлауы тиіс, және 5 (бес) күнтізбе

күндері ішінде Қақтығыс туралы ақпаратты Қадағалау кеңесінің Хатшысына, ал ол жоқ кезде Заң департаментінің директорына ұсынуы тиіс.

24. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры Қақтығыс туралы ақпарат түскен кезде келесі жағдайларға көз жеткізу керек:

- Қақтығыстың Қазақстан Республикасының құзыретті ұлттық органдарына ұсынуды талап ететін белгілеріне ие болмауы;

- Қақтығысты осы Саясатта көзделген тәртіп бойынша қарастыруға болады және осындай тәртіппен қабылданған шешім Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейді;

- Қақтығысты қарастыру және оның шешімі басқа адамдардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзбайды.

25. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры Қазақстан Республикасының заңнамасына және Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес қарастырылған құзыреттілігі негізде Қақтығысты шешу үшін өкілетті тұлғаны келесі тұлғалар арасынан бкітеді, бірақ олармен шектелмейді:

- 1) Қадағалаушы кеңес;
- 2) Қадағалаушы кеңестің төрағасы;
- 3) Бас директор;
- 4) Басқарушы қызметкерлер;
- 5) Қақтығыстарды реттеуге арналған арнайы құрылған жұмыс топтары;
- 6) тәуелсіз кеңесшілер.

26. Егер Қақтығысты арнайы құрылған жұмыс тобы реттеу керек болса, Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры қақтығыс туралы шағымның түскен күнінен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде осы топтың құрылуы мен Қақтығыс тараптарының қатсуымен бірге жиналысын қамтамасыз етеді.

Егер Қақтығысты реттеу үшін тәуелсіз кеңесшілерді шақыру қажет болса, мұндай кеңесшілерді шақыру мерзімі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, сонымен қатар Ұйымның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес тәртіппен бекітіледі.

27. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры Қақтығысты тиісті тұлғалардың қарастыруы үшін құжаттар пакетін дайындайды, ол міндетті түрде Қақтығыстарды тіркеу журналында тіркеледі және оған келесі ақпарат жазылады, бірақ оымен шектелмейді:

- 1) Қадағалау кеңесінің Хатшысының, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директорының Қақтығыс пәні, тараптары, себебі туралы және қақтығысты шешудің ұсынылған нұсқалары туралы ақпаратты сипаттайтын талдама хаты;

- 2) Ұйымның органдарының шешім жобасы;

- 3) Қақтығысты реттеу туралы келісім шарттың жобасы;

- 4) Қақтығысты реттеуге қажетті өзге материалдары.

28. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң

департаментінің директоры Ұйымның Органдарына және Лауазымды тұлғаларға/Қызметкерлерге Қақтығыстарды реттеуде көмек көрсетеді, сонымен қатар, қызметтік тергеу, сәйкесінше шешім жобаларын дайындау жұмыстарына қатысады.

29. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры, Ұйымның Лауазымды тұлғалары/Қызметкерлері, Ұйымға қатысты Қақтығыстың кез келген түрін реттеу үшін келесі әрекеттерді орындауға міндетті:

1) Қалыптасқан қақтығыстарды барынша айқындау, олардың себептерін анықау;

2) Корпоративтік даулар қалыптасқан кезде, оларды Жалғыз мүшенің құқытарын да, Ұйымның іскерлік беделін де нәтижелі қорғау мақсатында келіссөздер арқылы шешуге тырысу;

3) Егер олардың Кәсіпорындағы құзыреттілігіне байланысты Қақтығысты шешуге қатысулары қажет болса, Қақтығыстың олардың мүдделеріне зиян келтіретінін немесе зиян келтіру ықтималдылығын шұғыл түрде, хабар алған кезде ұсыну.

4) Ұйым органдарының құзыреттілігі мен жауапкершілігін бөле алу;

5) Ұйым Қақтығысқа қатысты жайғасымын ең қысқа уақытта анықтау, сәйкес шешім қабылдау және ол туралы Қақтығыстың екінші тарабына хабарлау;

6) Қақтығыстың екінші тарабына Қақтығыс туралы Ұйымның жайғасымын нақты сипаттайтын толық әрі тыңғылықты жауап қайтару;

7) Қақтығысқа қатысушы тұлғалардың Қақтығыстың олардың немесе олардың отбасы мүшелерінің мүдделеріне ықпал ететінін немесе ықпал ету ықтималдылығын шұғыл түрде хабарлауын қамтамасыз ету;

8) Қақтығысқа қатысушы тұлғалардың мүдделеріне ықпал ететінін немесе ықпал етуі ықтимал тұлғалардың сол Қақтығыстың шешімін шығаруда қатыспауын қамтамасыз ету;

5. Жауапкершілік

30. Мүдделер қақтығысын алдын алу мен реттеуде Ұйымның және (немесе) оның Жалғыз мүшесіне зиян келтіретін осы Саясаттың нормаларын, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының талаптарын бұзу жағдайлары орын алса, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

31. Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сондай-ақ олардың отбасы мүшелері осы Саясаттың талаптарын дұрыс орындауда жауапты болып табылады.

6. Қорытынды ережелер

32. Қалыптасқан Қақтығыстар Қақтығысты анықтаған күннен бастап 15 (он бес) жұмыс күні ішінде қарастырылу және олар бойынша шешім қабылдану тиіс. Қақтығыстар спецификалық қиын болған жағдайда, немесе тәуелсіз кеңесшілерді шақыру қажет болған кезде, Қазақстан

Республикасының заңнамасына және Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес Қақтығысты қарастыру мен ол бойынша шешім қабылдау мерзімін ұзартуға созуға болады.

33. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры оған Қақтығыс туралы түскен ақпаратты тіркейді, Қақтығыс туралы түскен ақпараттың бірыңғай базасын қалыптастырады, сонымен қатар, бұл ақпараттың мұрағатта белгіленген тәртіп бойынша сақталуын қамтамасыз етеді.

34. Қадағалау кеңесінің Хатшысы, ал ол жоқ кезде Ұйымның Заң департаментінің директоры талдау жасап, Органдарға, Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне есептер мен ұсыныстар жібереді.

35. Қорпоративтік дауларды және мүдделер қақтығысын келіссөз арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.