

БЕКІТЕМІН»
«Жаңақорған аграрлы-техникалық
колледжі» КМҚК директорының м.а.
Т.Шарап
«29» *сәуір* 2023ж.

«Жаңақорған аграрлы-техникалық колледжі» КМҚК-ның
мүдделер қақтығысын реттеу саясаты

2023 ж.

МАЗМҰНЫ

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

1. Жалпы ережелер

1. «Жаңақорған аграрлы-техникалық колледжі» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының мүдделер қақтығысын реттеу саясаты(арықарай–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 кәсіпорнының сотқа дейінгі реттеу рәсімі мен тәртібін, сондай-ақ, осы үдерістер шеңберін де лауазымды тұлғалармен қызметкерлердің, органдардың қызметін белгілейді.

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

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

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

6. Кәсіпорын өзінің лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерінің кәсіпорында өздерінің кәсіби міндеттемелерін орындауда заңды жеке мүдделерінің болуын біледі, алайда кәсіпорындағы мұндай жеке мүдделермен кәсіби міндеттемелердің арасындағы қандай да бір мүдделер қақтығысы айқындалып, осы саясатқа сәйкес реттелуі тиіс.

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

2. Терминдермен анықтамалар

8. Осы саясатта мынадай анықтамалар мен терминдер қолданылады:

- 1) **Лауазымды тұлға**–кәсіпорынның, бас директоры және басқарушы қызметкерлері;
- 2) **Жалғыз мүше**- «Жаңақорған аграрлы-техникалық колледжі» КМКК;
- 3) **Мүдделер қақтығысы**–кәсіпорынның лауазымды тұлғасының және (немесе) қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін әділ атқаруға ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай.
- 4) **Қақтығыс**–корпоративтідау, мүдделер қақтығысы
- 5) **Кәсіпорынның органдары**–жалғыз мүше, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары.

- 6) **Қызметкер**—еңбек келісім-шарты негізінде кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;
- 7) **Басқарушы қызметкерлер**—бас директордың орынбасары, басқарушы директорлар;
- 8) **Мүдделер қактығысын реттеу**—кәсіпорынның органдарымен оның жалғыз мүшесі, не кәсіпорынның органдар мен оның қызметкерлері, кәсіпорын органдары мен мүдделі тараптардың арасындағы дауларды сотқа дейін шешуге немесе олардың алдын алуға бағытталған үдеріс;
- 9) **Отбасы мүшесі**—кәсіпорын қызметкері немесе лауазымдық тұлғамен тығыз туыстық қатынастағы (ата-анасы, ағасы, апайы, қызы, ұлы, жұбайы) жеке тұлға.
- 10) Осы саясатта анықталмаған, бірақ қолданылатын терминдермен анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ұғынылуы тиіс.

3. Мүдделер қактығысының қалыптасу себептері

10. Мүдделер қактығысы кәсіпорын 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) Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлінде мүдделі тұлғалармен ортақ қаржылық мүдделердің болуы;

4) Кәсіпорынның бас директорының өзге заңды мекемелерде қадағалау кеңесінің рұқсатынсыз басшы немесе лауазымды тұлға ретінде қызмет атқаруы;

5) Кәсіпорынның зарарына қарай жеке басы мүддесі мақсатында мүдделі тұлғаларға іскерлік мүмкіншіліктер жасау;

11. Мүдделер қактығысы органдар, лауазымды тұлғалар, қызметкерлер және мүдделі тұлғалар арасында төмендегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

- Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» заңнамасын, кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;

- Кәсіпорынның, оның лауазымды тұлғаларының және қызметкерлерінің кәсіпорын алдында мүдделі тұлғалардың мүдде басымды қағидатын орындамау;

- Іскерлік қарым-қатынас нормаларымен іскерлік және кәсіби этика қағидаттарын орындамау;

- Кәсіпорын тарапынан, мүдделі тұлғалар тарапынан шарттық міндеттемелерді орындамау.

12. Осы саясатта белгіленген мақсаттарға қолжеткізу үшін:

1) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесі кәсіпорынға қатысты қандайда бір шарттың, жобаның немесе мәміленің біртарабы болған жағдайда;

2) Лауазымды тұлғалардың/қызметкерлердің кәсіпорынға қатысты қандай да бір шарттағы, жобадағы немесе мәміледегі (тікелей немесе жанама) коммерциялық немесе өзге қызығушылығы;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері үшінші тараптармен қызмет көрсету, келісім-шарт құру, мәмілені немесе жобаны іске асыру жайында кәсіпорынмен бәсекелестікке түскен жағдайда;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері кәсіпорын органдарының сәйкесінше рұқсатнамасын алмай, кәсіпорын инвестициялайтын ұйымдардың (жобалық компаниялардың) директорлар кеңесі/қадағалау кеңесі құрамына енуі немесе кәсіпорын қызметімен қатар, бірнеше ұйымдарда қызметтерді қатар атқарған жағдайда;

5) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері немесе оның отбасы мүшесі кәсіпорын лауазымды тұлғасы немесе қызметкерінің өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны немесе басқа қызметтері үшін сәйкесінше міндеттемелерді атқармайтын жеке тұлғалармен ұйымдардан ақшалай, қызмет немесе өзге түрде сыйақы алған жағдайда;

6) Кәсіпорынның 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) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесі кәсіпорынның мүдделі тұлғаларынан басқа лауазымды тұлғаларға, кәсіпорынның қызметкерлеріне немесе олардың отбасы мүшелеріне қолжетімді емес, дербес жеңілдіктер мен да басқа да ерекше артықшылықтар қабылдаған жағдайда;

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері кәсіпорынның ресурстарын, зияткерлік меншігімен құрал-жабдықтарын (корпоративтік поштамен компьютерлік бағдарламаларды қоса алғанда) жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

9) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің кәсіби міндеттемелерін атқару барысында білген құпия ақпаратты немесе мүддесіне қайшы келетін ақпаратты жария еткен кезде, сол сияқты кәсіпорынға қатысты кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе оның отбасы мүшесінің құпия ақпаратты жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

10) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өзінің қызмет атқаруы, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе 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. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері барлық жағдайда саясаттың 3-бабында берілген қақтығыс анықтамасын басшылыққа алулары тиіс.

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу

15. Органдар, лауазымды тұлғалар, кәсіпорынның қызметкерлерімен оның Жалғыз мүшесі арасында қақтығыстардың алдын алу мақсатында, лауазымды тұлғалар, кәсіпорынның қызметкерлері мына шараларды орындаулары тиіс:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарымен жарғысына сәйкес жалғыз мүшенің құқықтарын бұзбау;
- Кәсіпорынпен жалғыз мүшенің мүдделеріне қарай, қақтығыстарды айналып өтіп, кәсіби қызметтерді адал және орынды орындау;
- Кәсіпорынның Жалғыз мүшенің құқықтары туралы нақты да дәйекті 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 болуы.
- Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына/қызметкерлеріне сыйақы төлеуде бара барлықты қатамасыз ету, кәсіпорынның қаржылық жағдайына, сондай-ақ, кәсіпорынның қызметінің жоспарланған көрсеткіштерге қаншалықты сәйкес келетінін қатамасыз ету.

16. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сонымен бірге келесі шараларды орындаулары тиіс:

- 1) Қақтығыстарды ерте анықтау және кәсіпорынның лауазымды тұлғалармен қызметкерлерінің оларға тиісті назар аударуы;
- 2) Қазақстан Республикасының заңнамасының, жарғы мен кәсіпорынның 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, кәсіпорын мен жалғыз мүше арасында қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуға әлеуетті әрекеттерден бас тарту;
- 6) Кәсіпорынның құқық бұзушылық әрекеттерге қатысу қауіпін жоққа шығару;
- 7) Қызмет атқаруында максималды тиімділікті қамтамасыз ету;
- 8) Кәсіпорынның үлестес тұлғалары, олардың үлестес тұлғаларымен кәсіпорынның жалғыз мүшесі туралы ақпарат есебін қамтамасыз ету;
- 9) Қызметкерінің қақтығысы бар мәселелерге шешімін қабылдаудан бас тарту;
- 10) Кәсіпорын туралы негативті ақпараттың объективтілігімен 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, кәсіпорынның қызметкерлері және мүдделі тұлғалар арасында мүддерлер қақтығысын алдын алу мақсатында, органдар, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлері мына шаралды орындаулары тиіс:

- 1) келісім-шарттар бойынша уақытылы есеп айырысуды қамтамасыз ету;
- 2) Коммерциялық құпияны кәсіпорынның 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) Кәсіпорынның қызметі барысында сатып алынған, қалыптасқан, жинақталған ақпаратты сақтау жүйесін кәсіпорынла қағаз нұсқасында, электронды немесе өзге тасымалдаушы құралдарында сақталған, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес коммерциялық, қызметтік немесе өзге құпияны құрайтын ақпараттың заңсыз сату, көшіру, көбейту, алмастыру, таратумен тираждау объектісі болуын алдын алу мақсатында жетілдіру.

18. Мүдделер қақтығысын алдын алу мақсатында, кәсіпорын 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 әкелуі 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 немесе әрекет жасасуға ұйғарған мүдделі тұлғалар туралы жазбаша түрде хабардар ету;
- Лауазымды тұлға/қызметкер немесе оның отбасы мүшелері қаржылық мүдделері бар немесе үлестес тұлға болатын кәсіпорын мен мүдделі тұлғалар арасындағы қарым-қатынасқа тікелей әсер ететін әрекеттен бас тарту;
- Кәсіпорын органдарынан мүддерлері кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келуі мүмкін өзге компанияда қатысу үшін алдын ала рұқсатнама алу;
- Жоғары тұрған лауазымды тұлғаға/қызметкерге, қадағалау кеңесінің хатшысына немесе кәсіпорын органына өзінің өзге мекемеде қатар қызмет ету ойы туралы (бір) жұмыс күні ішінде хабарлау және ол жұмыстың

кәсіпорынның мүддесіне қайшы келмейтінін растайтын ақпаратты ұсыну.

4.Корпоративтік даулармен мүдделер қақтығысын реттеу

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

20. Қақтығыстарды реттеу үшін, органдар, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлері кәсіпорынның мүдделеріне сәйкес келетін,зандылықпен негізділік шарттарын қанағаттандыратын өзара қолайлы шешім табу мақсатында сотқа дейінгі рәсімдерді жүзеге асырады.

21. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлері органдардың, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне, құрылымдық бөлімшелеріне, хатшыға, қадағалау кеңесіне түсетін жалғыз мүшенің және мүдделі тұлғалардың хаттарының,өтініштерімен талаптарының (ауызша түрдегі хаттарды, өтініштер мен талаптарды қосаалғанда) 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 кәсіпорынның қызметкері, ол туралы жоғары тұрған лауазымды тұлғаға /қызметкерге хабарлауы тиіс,және5(бес)күнтізбе

күндері ішінде қақтығыс туралы ақпаратты қадағалау кеңесінің хатшысына, ол жоқ кезде заң департаментінің директорына ұсынуы тиіс.

24. Қадағалау кеңесінің хатшысы, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның 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 құқықтарымен заңды мүдделерін бұзбайды.

25. Қадағалау кеңесінің хатшысы, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның заң департаментінің директоры Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қарастырылған құзыреттілігі негізде қақтығысты шешу үшін өкілетті тұлғаны келесі тұлғалар арасынан бекітеді, 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 кәсіпорынның заң департаментінің директоры қақтығыс туралы шағымның түскен күнінен бастап 10(он) жұмыс күні ішінде осы топтың құрылуымен 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 кәсіпорынның өзгеде ішкі құжаттарына сәйкес тәртіппен бекітіледі.

27. Қадағалау кеңесінің хатшысы, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның заң департаментінің директоры қақтығысты тиісті тұлғалардың қарастыруы үшін құжаттар пакетін дайындайды, ол міндетті түрде қақтығыстарды тіркеу журналында тіркеледі және оған келесі ақпарат жазылады, бірақ онымен шектелмейді:

1) Қадағалау кеңесінің хатшысының, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның заң департаментінің директорының қақтығыс пәні, тараптары, себебі туралы және қақтығысты шешудің ұсынылған нұсқалары туралы ақпаратты сипаттайтын талдама хаты;

- 2) Кәсіпорынның органдарының шешім жобасы;
- 3) Қақтығысты реттеу туралы келісімшарттың жобасы;
- 4) Қақтығысты реттеуге қажетті өзге материалдары.

28. Қадағалау кеңесінің хатшысы, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның заң

департаментінің директоры кәсіпорынның 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 кәсіпорынның заң департаментінің директоры, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары/қызметкерлері, кәсіпорынға 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, кәсіпорынның 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, хабаралған кезде ұсыну.

4) Кәсіпорын органдарының құзыреттілігімен жауапкершілігін бөле алу;

5) Кәсіпорын қақтығысқа қатысты жайғасымын ең қысқа уақытта анықтау, сәйкес шешім қабылдау және ол туралы қақтығыстың екінші тарабына хабарлау;

6) Қақтығыстың екінші тарабына қақтығыс туралы кәсіпорынның 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 кәсіпорынның 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. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен 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 (онбес) 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 кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қақтығысты қарастыру мен ол бойынша шешім қабылдау мерзімін ұзартуға

созуға болады.

33. Қадағалау кеңесінің хатшысы, ал ол жоқ кезде кәсіпорынның 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 кәсіпорынның заң департаментінің директоры талдау жасап, органдарға, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлеріне есептермен ұсыныстар жібереді.

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