

БЕКІТІЛГЕН



**Директорлар кеңесінің шешімімен
Коммерциялық емес акционерлік
Қоғамы «Еуразия ұлттық**

**атындағы университет Л.Н. Гумилев»
Шешім № 10/22 05.12.2022**

**«Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті» КЕАҚ
корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу туралы
Ереже**

Астана қаласы, 2022 ж.

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. «Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті» КЕАҚ корпоративтік және мүдделер қақтығысын реттеу туралы (бұдан әрі – Ереже және сәйкесінше Қоғам) осы Ереже «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, корпоративтік басқару кодексіне және қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Осы Ереже корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын (бұдан әрі – мүдделер қақтығысы) болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және қоғам мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуге тиіс.

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

4. Қоғам шенеуніктер мен қызметкерлердің қоғамдағы 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 Ережеге сәйкес ашылуы және реттелуі керек.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста қоғам тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сенеді.

2. Қолданылу саласы

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

7. Осы ереже Директорлар кеңесі туралы Ережемен, Корпоративтік хатшы туралы Ережемен, Ішкі аудит қызметі туралы Ережемен, белгіленген тәртіппен бекітілген Қоғам қызметкерлерінің корпоративтік мәдениет Кодексімен бірге қолданылады.

8. Қоғамның еншілес ұйымдары өз қызметінің ерекшелігін ескере отырып, осы Ереженің талаптарын бұзбай, осындай ережені әзірлеуі және бекітуі қажет.

9. Осы Ереже Қоғамның корпоративтік веб-сайтында жариялануы тиіс.

3. Терминдер мен анықтамалар

10. Осы Ережеде келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялары-Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен Қоғамның теңгеріміндегі мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) жақын туыстары – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сінділері, атасы, әжесі, немерелері;

3) лауазымды тұлға – қоғамда ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын тұлға;

4) Жалғыз акционер – Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі;

5) Ішкі аудит қызметі – Қоғамның Ішкі аудит қызметі;

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

7) жеке мүдделер – қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе қоғамнан жеке пайда алуға мүдделілік;

8) корпоративтік дау – қоғам және (немесе) оның акционерлері (қатысушылары, мүшелері), оның ішінде: заңды тұлғаны құруға, қайта ұйымдастыруға және таратуға; акциялардың тиесілілігіне, олардың ауыртпалықтарын белгілеуге және олардан туындайтын құқықтарды іске асыруға, оның ішінде олармен мәмілелерді жарамсыз деп тануға байланысты бұрынғы даулар; лауазымды тұлғалардың, құрылтайшылардың, акционерлердің, қатысушылардың (бұдан әрі – заңды тұлғаға қатысушылар) және өзге де тұлғалардың әрекеттерімен (әрекетсіздігімен) заңды тұлғаға келтірілген залалдарды өтеу туралы талаптармен; мәмілелерді жарамсыз деп тану және (немесе) мұндай мәмілелердің жарамсыздығы салдарын қолдану; заңды тұлғаның басқару органдарының құрамына кіретін немесе кіретін тұлғаларды тағайындау немесе сайлау, олардың өкілеттіктерін тоқтату, тоқтата тұру және олардың жауапкершілігі, сондай-ақ, олардың өкілеттіктерін жүзеге асыруға, тоқтатуға, тоқтата тұруға байланысты осындай тұлғалар мен заңды тұлға арасындағы азаматтық құқықтық қатынастардан туындайтын даулар; Қоғамның Директорлар кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу және онда қабылданған шешімдер; Қоғам Басқармасының шешімдеріне, әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) дау айту.

9) ұйымдастыру-өкімдік функциялар – Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

10) Басқарма – Қоғам Басқармасы;

11) қызметкер – қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

12) жекжаттар – жұбайының (зайыбының)ағалары, әпкелері, ата-аналары мен балалары;

13) Директорлар кеңесі – Қоғамның директорлар Кеңесі;

14) Заң қызметі – Қоғамның Заң қызметі.

11. Осы Ережеде қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

12. Қоғам мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты – осы Ереженің Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғамның мүдделерін қорғау – жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды адам мен қызметкердің борышы;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал етеді;

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 қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

5) құпиялылық қағидаты – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) тарту қағидаты – Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде, мүдделер қақтығысының профилактикасы, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты – қоғам өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Қоғам оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Ереженің ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі болу қағидаты – жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез – құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа адалдығын көрсетеді және осы Ереженің талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты – мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және ашылмағаны, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық шенеуніктер мен жұмысшылар қоғамның жеке мүдделері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға дербес жауап береді, сондай-ақ, міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы керек.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайы

13. Осы Ереженің мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

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

2) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ, жекжаттарының қоғаммен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі (тікелей немесе жанама) болуы мүмкін;

3) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ, жекжаттарының қызмет көрсетуі, 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 жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылады;

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

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

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 тұлға немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіреді.

14. Осы Ереженің 13-тармағында аталған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы Ереженің 10-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

15. Егер Директорлар кеңесінің мүшесі мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол ішкі аудит қызметімен кеңесіп, директорлар кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

16. Егер Басқарма мүшесі мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол заң қызметімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Басқарма Төрағасына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

17. Егер лауазымды адам немесе қызметкер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол заң қызметімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (жариялау) тәртібі

18. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауының егжей-тегжейлі негіздемесі және құжаттамалық дәлелдемелерімен жазбаша түрде дереу жүзеге асырылады.

19. Қоғам мүдделер қақтығысын ашудың (жариялаудың) мынадай тәртібін белгілейді:

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

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысқан кезде, функционалдық мүмкіндіктері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу;

3) іске асырылуы немесе орындалуы мүдделер қақтығысына жағдай туғызуы ықтимал Қоғамның бизнес-процестері/шаруашылық операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) осы Қағидалардың 10-тармағында санамаланған, жеке мүдделердің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін немесе соқтырған жағдайлар туындаған кезде ақпаратты біржолғы ашу. Біржолғы ашып көрсету осы Қағидаларға Қосымшада келтірілген Хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

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

21. Кандидаттардың Директорлар кеңесіне, сондай-ақ Басқарма төрағасы лауазымына сайланған жағдайда тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен реттеледі.

22. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Ішкі аудит қызметі жыл сайынғы негізде жүргізетін Қоғамның

бизнес-процестері/шаруашылық операцияларындағы тәуекелдерді бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Тәуекел аймағындағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Ішкі аудит қызметінің талабы бойынша компанияның персоналды басқару саласындағы ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша Мүдделер қақтығысы туралы Декларацияны толтырады. Толтырылған Декларацияны Ішкі аудит қызметі ықтимал мүдделер қақтығысының бар/жоқтығына және тиісті ұсыныстарды дайындау бойынша талданады.

23. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

24. Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері мүдделер қақтығысының алдын алу үшін:

1) жұмысқа қабылдау, жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде – тікелей басшыға немесе осыған байланысты функцияларды жүзеге асыратын тұлғаға тікелей туыстығы бар қызметкерлерді лауазымдарға тағайындауды болдырмауға;

2) Қоғамның контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттармен тиістілік белгілеріне зерделеу ;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің заңсыз, адал емес немесе біліксіз әрекеттерін, оның ішінде өзінің қызметтік бабын теріс пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түріндегі қосымша кіріс алғандарды анықтауға және жолын кесуге бағытталған профилактикалық іс-шаралар мен ішкі аудит жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің осы Ережемен танысуын қамтамасыз етуге;

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

6) Қоғамның аффилирленген тұлғалары, инсайдерлері туралы мәліметтердің есебін жүргізуге;

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

8. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі міндеттері

25. Директорлар кеңесі мен Басқарма лауазымды тұлғалар мен Жалғыз акционер деңгейінде ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғам мүлкін

теріс пайдалануды және мүдделі мәмілелерді жасау кезінде теріс пайдалануды бақылауға және мүмкіндігінше жоюға міндетті.

26. Мүдделілігі бар мәміле құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін Қоғам органының оң шешімі болған жағдайда ғана жасалуы мүмкін.

27. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге Қоғам мен олардың, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстарының, жұбайларының және туыстарының арасындағы кез келген мәмілені қарауға және шешім қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

28. Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері мыналарға міндетті:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларын болдырмауға;
- 2) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға;
- 3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақыға байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;
- 4) Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты алдын ала жазбаша түрде хабарлауға және осы Қағидалардың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;

5) тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылауға және мұндай жағдайлар туындаған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлауға. Қоғамның Директорлар кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін бұл ақпаратты Жалғыз акционердің назарына дереу жеткізуі тиіс;

6) Қоғамға оның аффилиирленген тұлғалары туралы ақпаратты белгіленген тәртіппен беруге;

7) Қоғамның мүдделер қақтығысын шешу рәсімдерімен және оларды сақтау міндетімен таныс екенін жазбаша растауға;

8) жеке үлгі арқылы мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін енгізу.

29. Директорлар кеңесінің мүшесі өзінің кандидатурасын ұсынуға немесе басқа ұйымдардағы директорлар кеңесінің (байқау кеңесінің) немесе атқарушы органдарының мүшелерін сайлау рәсімдеріне қатысу үшін Директорлар кеңесі төрағасының келісімін алуға тиіс.

30. Басқарма мүшесі басқа ұйымдарда Директорлар кеңесінің келісімімен ғана жұмыс істеуге құқылы. Бұл ретте Басқарма мүшелері Қоғамның бәсекелес ұйымдарының директорлар кеңесінің (байқау кеңесінің) немесе атқарушы органдарының мүшесі болмауы керек, сондай-ақ оларда қаржылық мүддесі болмауы керек.

31. Қоғам Басқармасының Төрағасы атқарушы органның басшысы немесе басқа заңды тұлғаның атқарушы органының функцияларын жеке дара жүзеге асыратын тұлға лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

32. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларын болдырмауға;
- 2) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға;

3) осы Қағидалардың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/қадағалайтын басшыға пайда болған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жеткізуге;

4) Қоғамның мүдделер қақтығысын реттеу рәсімдерімен танысуын және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға;

5) осы Қағидалардың талаптарының бұзылуы немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

33. Лауазымды тұлғалар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

34. Қоғамның мүдделі мәміле жасасуы туралы шешім қабылдауына ықпал ету мақсатында олардың тікелей бағыныстылығына кіретін және кірмейтін Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды тұлғалардың араласуына тыйым салынады.

9. Корпоративтік және мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

35. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және шешу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру мақсатында Қоғам оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды шешу бойынша Қоғамның барлық органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіру тетіктерін жасауға ұмтылады.

36. Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын шешу үшін лауазымды тұлғалар:

1) туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты белгілеуге;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешім қабылдауға қатысудан тартынуын қамтамасыз етуге міндетті.

37. Лауазымды тұлға Директорлар кеңесінің/Басқарманың/қадағалаушы менеджердің мүдделер қақтығысының болуы немесе туындағаны туралы Директорлар кеңесінің төрағасына/Басқарма төрағасына/қадағалаушы менеджерге мұндай қақтығысты шешу туралы шешім қабылдаулары үшін дереу жазбаша хабарлауға міндетті.

38. Қызметкер мұндай жанжалды шешу үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындағаны туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

39. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде шешу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы басқарманың жетекшілік ететін мүшесіне мүдделер қақтығысының туындау себептері туралы және бір жұмыс күні ішінде қабылданған шаралар туралы ақпаратты беруге міндетті. Басқарма мүшесі мүдделер қақтығысын шешу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын шешу мүмкін болмаған жағдайда, мұндай қақтығысты шешу туралы мәселені ол Басқарма төрағасының, Басқарманың немесе Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.

40. Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын шешу тәртібін айқындайды, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын шешу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына қызметкерлерді басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшенің, Заң қызметінің, Қаржы департаментінің, Ішкі аудит қызметінің (келісім бойынша) өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп құрылады.

41. Корпоративтік қақтығыстар болған (болған) жағдайда қатысушылар Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын табады.

Қоғамның лауазымды тұлғалары Корпоративтік хатшыға және/немесе Омбудсменге қақтығыстың болуы (болуы) туралы дереу хабарлайды. Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігі мұндай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-әрекеттерін үйлестіруді білдіреді.

42. Корпоративтік хатшының және/немесе Омбудсменнің көмегімен корпоративтік қақтығыстарды Қоғамның Директорлар кеңесінің төрағасы қарайды. Егер Директорлар кеңесінің төрағасы корпоративтік қақтығыстарға тартылса, мұндай істерді Адам ресурстары және сыйақы жөніндегі комитет қарайды.

43. Корпоративтік қақтығысқа объективті баға беруді қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында қақтығыс мүдделеріне әсер ететін немесе қозғалуы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды. Корпоративтік қақтығыстарды келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатаң түрде шешіледі.

44. Директорлар кеңесі корпоративтік қақтығыстарды шешу саясаты мен ережелерін әзірлейді және мерзімді түрде қарайды, онда оларды шешу Қоғам мен Жалғыз акционердің мүдделеріне сай болады.

45. Директорлар кеңесі өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша корпоративтік дауларды реттейді. Бұл жағдайда Корпоративтік хатшы және/немесе Омбудсмен Директорлар кеңесінің корпоративтік қақтығыстың мәні және корпоративтік қақтығысты шешудегі делдал рөлі туралы ақпараттандырылуын қамтамасыз етуге жауапты.

46. Басқарма төрағасы-ректор (жалғыз атқарушы орган) Қоғам атынан шешім қабылдау Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне кірмейтін барлық мәселелер бойынша корпоративтік қақтығыстарды шешеді; және корпоративтік қақтығыстарды реттеу тәртібін дербес айқындайды.

47. Корпоративтік дауды/корпоративтік қақтығысты шешуді осы Ережеге сәйкес корпоративтік даудың туындау деңгейіне қарай тиісті тұлғалар (құрылтайшы, Қоғамның директорлар кеңесінің мүшелері, Басқарма және т.б.) келіссөздер немесе сот арқылы жүзеге асырады.

10. Мүдделер қақтығысын шешудің мүмкін болатын шаралары

48. Қоғам мүдделер қақтығысын шешу бойынша шараларды белгілей отырып, олардың Қоғамның мүдделеріне әсер етуі мүмкін теріс салдарлардың дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

49. Мүдделер қақтығысын шешу үшін қолданылатын мүмкін шаралар мен әдістер

1) Қоғамның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

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

3) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің өздерінде мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тартуы, тоқтата тұру (тұрақты немесе уақытша);

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

5) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын жеке мүддені жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен айыруы), содан кейін қайта-қайта Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген Мүдделер қақтығысы туралы декларацияны толтыру және оны адам ресурстарын басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге ұсыну /Құрылымдық бөлімшенің басшысы.

50. Осы Қағидалардың 43-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық емес. Әрбір нақты жағдайдың ерекшеліктеріне, қабылданған шаралардың мүдделер қақтығысын шешу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне қарай басқа да шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

51. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер осы Ереженің орындалуына жауапты.

52. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Қағидалардың талаптарын бұзу фактілері анықталған, оның ішінде мүдделер қақтығысын анықтауға жауапты адамдар, өзінің қызметтік міндеттерін қасақана немесе тиісінше орындамауына байланысты мүдделер қақтығысына/корпоративтік қақтығысқаа жол берген, сондай-ақ мүдделер қақтығысы туындаған адамдар мұндай жағдайдың бар екенін жасырған немесе жауапты тұлғаға хабарламаған мүдделер қақтығысын/корпоративтік қақтығысты анықтаған немесе мұндай жағдай туралы жоғары тұрған басшылық белгіленген мерзімде тәртіптік жауапкершілікке тартылады, ал Қоғамға зиян келтірген немесе басқа да теріс салдарлар туындаған жағдайда азаматтық, әкімшілік, немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қылмыстық жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

53. Осы Ереже Қоғамның Директорлар кеңесі бекіткен күннен бастап күшіне енеді.

54. Осы Ережеге өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімімен енгізіледі.

55. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасына немесе Қоғам Жарғысына өзгерістер енгізу нәтижесінде осы Ереженің жекелеген нормалары оларға қайшы келсе, Осы Ережеге тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Қоғамның Жарғысын басшылыққа алу қажет.

Қосымша
«Л.Н. Гумилев ат. Еуразия ұлттық
университеті» АҚ корпоративтік
қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын
реттеу туралы ережесіне
Кімге _____
(лауазымы, аты-жөні)
Кімнен
(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

ХАБАРЛАНДЫРУ

мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы

Осымен, «Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті» АҚ Корпоративтік қақтығыстарды және мүдделер қақтығысын реттеу туралы ереженің талаптарына сәйкес, Сізге өзімнің қызметтік міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе соқтыруы мүмкін жеке мүддем бар екенін хабарлаймын.

1. Қақтығысты жағдайдың (жеке мүдденің) туындауына негіз болатын мән-жайлар:

(мүдделер қақтығысының туындаған немесе болуы мүмкін жағдайды егжей-тегжейлі негіздеумен сипаттайды)

2. Орындалуына жеке мүдде әсер ететін немесе қозғауы мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық жауапкершіліктер тізімі)

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе шешу үшін қабылданған (ұсынылған) шаралар:

(лауазымды/қызметкер қандай шаралар қабылдағанын немесе ұсынғанын көрсетіңіз)

мүдделер қақтығысын болдырмау немесе басқару үшін қабылдау)

4. Мүдделер қақтығысының болуын немесе туындауын растайтын құжаттардың тізбесі, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу және шешу бойынша қабылданған (қолданылуы ұсынылатын) шаралар:

1)

2)

3)

Хабарлама жасаған тұлға:

«___» _____ 20___ жыл (қолы, қолының стенограммасы)

Хабарламаны алған адам:

«___» _____ 20___ жыл (қолы, қолының стенограммасы)