

«Қазақ газеттері» ЖШС
Байқаушы кеңесінің
2023 жылғы «18» 09
№ 06-213 хаттама шешімімен
бекітілді

**«Қазақ газеттері»
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
мүдделерінің қақтығысын анықтау және
реттеу Саясаты**

Астана, 2023

Мазмұны

1. Мақсаттар, жалпы ережелер	3
2. Қолдану саласы	3
3. Анықтамалар мен қысқартулар	4
4. Жауапкершілік	5
5. Мүдделер қақтығысын басқару	6
5.1. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері	6
5.2. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайлар	7
5.3. Қызметкерлердің және серіктестік атынан әрекет ететін тұлғалардың міндеттері	8
5.4. Атқарушы орган мүшелері мен Серіктестік мүдделерінің қақтығысы	9
5.5. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі	9
5.6. Мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі	9
5.7. Туындаған мүдделер қақтығысын шешудің ықтимал тәсілдері	9
6. Қорытынды ережелер	11
№1 қосымша	12
№ 2 қосымша	13

1. Мақсаттары, жалпы ережелері

1.1. «Қазақ газеттері» ЖШС мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының (бұдан әрі – Саясат) мақсаты жеке мүдделер мен байланыстардың әсерінен басқарушылық және қаржы-шаруашылық шешімдерді қабылдау тәуекелдерін барынша азайту; қабылданатын шешімдердің тиімділігін арттыру; нақты және әлеуетті мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру болып табылады.

1.2. Осы Саясат сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатының ережелерін іске асыруға бағытталған.

«Қазақ газеттері» ЖШС (бұдан әрі - Серіктестік) Серіктестік жұмыскерлерінің серіктестікте өзінің кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі тиіс.

1.3. Серіктестіктің серіктестерімен/контрагенттерімен қарым-қатынастарда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ әрекет етеді, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау шараларын қабылдайды.

1.4. Осы Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, Серіктестіктің қызметін реттейтін ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес әзірленді.

2. Қолдану саласы

2.1. Осы Саясаттың күші серіктестіктің барлық қызметкерлеріне, сондай-ақ серіктестік атынан әрекет ететін адамдарға қолданылады.

2.2. Саясат серіктестіктің барлық қызметкерлерімен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады.

Серіктестіктің барлық қызметкерлері, сондай-ақ Серіктестіктің атынан әрекет ететін тұлғалар өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеуге тиіс.

2.3. Мүдделер қақтығысы болған кезде жасалған мәміле бойынша мүдделер қақтығысын шешу тәртібі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және Серіктестіктің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен айқындалады.

3. Анықтамалар мен қысқартулар

Осы саясатта мынадай анықтамалар мен қысқартулар қолданылады:

- | | |
|---|---|
| үлестес тұлғалар | - шешімдерді тікелей және (немесе) жанама айқындауға және (немесе) бір-бірімен (тұлғалардың бірімен) қабылданатын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге орай ықпал етуге мүмкіндігі бар жеке немесе заңды тұлғалар (өздеріне берілген өкілеттіктер шеңберінде бақылау және қадағалау функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдарды қоспағанда); |
| жақын туыстар | - ата - аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, жекжаттар астындағы-жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары мен балалары; |
| Комплаенс-офицер | - осы Саясаттың мақсаттары үшін серіктестіктің комплаенс-қызметінің қызметкері не сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі комплаенс-қызметінің функциялары жүктелген қызметкер; |
| мүдделер қақтығысы | - Серіктестік жұмыскерлерінің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте жеке мүдделер жұмыскерлердің өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін; |
| жеке мүдделер | - жеке мүліктік пайдалар немесе жалақы, сыйлықақы, сыйақы алумен байланысты емес серіктестіктен жеке пайда алуға мүдделілік; |
| қызметкер | - Серіктестікпен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға; |
| жетекшілік ететін басшы / уәкілетті тұлға | - осы Қағидалардың мақсаттары үшін міндеттер мен өкілеттіктерді бөлу туралы бұйрыққа және/немесе сенімхатқа сәйкес функцияларды орындауға уәкілеттік берілген, серіктестіктің ұйымдық құрылымына сәйкес серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің қызметін |

үйлестіретін тұлға;

- | | |
|---|--|
| Серіктестіктің атынан әрекет ететін тұлға | - осы Саясаттың мақсаттары үшін тапсырма шартының элементтерімен ақылы қызмет көрсету шарты бойынша орындаушы; тапсырма шарты және/немесе сенімхат негізінде серіктестіктің мүдделерін білдіретін сенім білдірілген өкілдер; |
| Серіктестік Басшысы | - Бас директор немесе тиісті бұйрық негізінде Бас директордың міндетін атқарушы өзге тұлға. |

4. Жауапкершілік

Функционалдық жауапкершілік

4.1. Серіктестіктің басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасымен және осы Саясатпен белгіленген талаптардың, кепілдіктер мен қағидаттардың орындалуын бақылау және енгізу бойынша құқықтық және ұйымдастырушылық сипаттағы шаралардың қабылдануына/қабылдануын қамтамасыз етуге жауапты болады;

4.2. Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің басшылары (тікелей басшылар) серіктестіктің құрылымдық бөлімшелері үшін жауапты болады:

құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптарды сақтауын бақылау; серіктестіктің басшысын мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы, осы саясатты бұзудың анықталған фактілері туралы дереу хабардар ету, анықтау; мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шараларды қабылдау/іске асыру; қызметкерге кері байланыс беру.

4.3. Серіктестіктің барлық қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясатта көзделген талаптардың сақталуына; мүдделердің нақты және ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді уақтылы ашуға, толық және дұрыс ақпарат беруге жауапты болады.

4.4. Комплаенс-офицер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі материалдарды жинауға, сақтауға жауапты болады.

4.5. Мүдделер қақтығысын реттеуге қатысатын тұлғалар құпиялылық режимінің сақталуына; мүдделер қақтығысын Қазақстан Республикасының заңнамасы, белгіленген қағидалар мен рәсімдер шеңберінде жан-жақты, объективті шешуге жауапты болады.

Бұзғаны үшін жауаптылық

4.6. Осы саясаттың талаптарын орындамағаны үшін серіктестік қызметкерлері тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

Егер мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын бұзуға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа

кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

4.7. Егер Серіктестік қызметкерінің осы Саясат талаптарын бұзудан көрінген әрекеттері(әрекетсіздігі) серіктестіктің залалдарына әкеп соқса, онда мұндай қызметкер серіктестікке келтірілген залалдарды толық көлемде өтеуге міндетті. Қызметкер серіктестікке нұқсан (зиян) келтіргеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы қызметкерді серіктестікке келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатуға әкеп соқпайды.

5. Мүдделер қақтығысын басқару

5.1. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

Серіктестік мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және шешу) келесі негізгі қағидаттар негізінде жүзеге асырады:

жоғарыдағы үн - парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісіне жоғары басшылық жасау, кәсіпқойлыққа бейілділікті көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды; осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынас мәдениетін қалыптастырады және дамытады;

төзімсіздік және ішкі мәдениет – Серіктестік өз қызметін жүзеге асыру кезінде өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушілік мәдениеті мен жоғары дәрежесін қалыптастырады, оның қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысының ашылуын құптайды және қызметкерлердің саясат ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

заңдылық – осы Саясаттың, мүдделер қақтығысын реттеу тәртібінің және мүдделер қақтығысын шешу үшін қолданылатын шаралардың Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкестігі;

теңдік – Серіктестіктің барлық қызметкерлері үшін атқаратын лауазымына, мәртебесіне және жұмыс өтіліне, еңбек функциясын орындау орнына қарамастан, осы Саясат талаптарының міндеттілігі;

мүдделер теңгерімі – мүдделер қақтығысын шешу кезінде серіктестіктің / қабылдаушы Тараптың және қызметкердің мүдделерінің теңгерімі сақталуға тиіс; мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдаған кезде қызметкердің жеке мүддесінің маңыздылығы және осы жеке мүдденің Серіктестік мүдделеріне нұқсан келтіре отырып іске асырылу ықтималдығы ескеріледі;

ашықтық және есептілік – жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау;

жеке қарау және объективтілік – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Серіктестік үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс; мүдделер қақтығысын шешуге қатысатын тұлғалар мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті барынша азайтуға, шешім қабылдау кезінде фактілерге негізделуге тиіс; серіктестіктің басшысы мен өзге де қызметкері шешімдерді қарауға және қабылдауға қатыспауға тиіс өзіне немесе оның жақын туыстарына қатысты мүдделер қақтығысы бойынша;

құпиялылық – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу сәтінен бастап және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындыларды

шығару кезеңіне және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдауға дейінгі құпиялылықты қатаң сақтау;

жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы – барлық қызметкерлер мүдделер қақтығысының бар екендігі туралы хабарламағаны, мүдделер қақтығысына жол бергені үшін дербес жауапты болады; мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және аспағаны, сондай-ақ реттемегені үшін дербес жауапты болады.

5.2. Мүдделер қақтығысын болжайтын жағдайлар

5.2.1. Мүдделер қақтығысын көздейтін жағдайларға немесе мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайларға мыналарды қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, мыналар жатады:

1) серіктестіктің қызметкері немесе оның жақын туысы немесе серіктестіктің атынан әрекет ететін адам немесе оның жақын туысы:

жеке коммерциялық немесе серіктестікке байланысты мәмілелерде өзге де мүдделілігі бар; Серіктестікпен қатынастарда үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделерінде әрекет етеді; серіктестіктің өкілі бола отырып, серіктестіктің атынан өзінің жеке өзіне, жақын туысына немесе өзі өкілі болып табылатын басқа адамға қатысты мәмілеге кіреді; серіктестікпен қызметтер көрсету бөлігінде бәсекелеседі үшінші тараппен мәміле жасасудың немесе өзге де қызметтің шарттары болып табылады; Серіктестікпен жасалатын мәміленің тарапы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады; қызмет көрсету, мәмілелер жасасу, үшінші тараппен мәміле жасау немесе өзге де қызмет бөлігінде Серіктестікпен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, қызметкері болып табылады; егер еңбек шарты бойынша жұмысты біреуден артық ұйымда қоса атқарса, егер мұндай қоса атқаруға мақұлдау (келісім) алынбаған болса және/немесе қызметкердің шешімдер қабылдауға ықпал ету мүмкіндігі болса, еңбек шартын қоса атқарады Серіктестікте өзінің кәсіби міндеттерін орындау шеңберінде серіктестік немесе жұмыскер; Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы саясатта сипатталған сыйлықтарды қабылдаудан басқа реттерде серіктестікте өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны үшін үшінші тұлғалардан ақша, өзге де нысандардағы игіліктер немесе қызметтер түріндегі сыйлықтар, сыйақылар алады; жұмысы бойынша бағынышты тұлғалардан ақша түріндегі, өзге де нысандардағы игіліктер немесе сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңда белгіленген басқа да серіктестікте өзінің кәсіби міндеттерін орындау; жеткізушілерден/әлеуетті жеткізушілерден жалпы тәртіппен серіктестіктің басқа қызметкерлері мен олардың жақын туыстарына қолжетімсіз дербес жеңілдіктерді немесе басқа да айрықша артықшылықтарды алады; серіктестіктің мүлкін жеке мақсаттарда пайдаланады немесе сатып алады;

2) серіктестіктің қызметкері немесе серіктестіктің атынан әрекет ететін тұлға: өзінің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы серіктестіктің мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін ақпаратты, сондай-ақ жеке пайда алу үшін серіктестікке байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануды ашады; серіктестіктің кәсіби міндеттерін орындауына байланысты оны талқылауға немесе қабылдауға қатысады; серіктестіктің оның

жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша шешімдер;

5.2.2. Егер олардың қайсыбірінің серіктестіктегі лауазымдық міндеттерін атқаруға тікелей ықпал ету және (немесе) қызметте жоғарылауына және (немесе) материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ету мүмкіндігі болған жағдайда серіктестік жақын туысы басқа қызметкерге келетін кандидатты жұмысқа, оның ішінде қоса атқаратын жұмысқа қабылдайды; қызметкерлер серіктестікте лауазымдық міндеттерін атқарумен және (немесе) материалдық сыйақы деңгейімен бірлесіп жұмыс істейді. жақын туыстары, жұбайлары мен жекжаттары жақын туыстарына, жұбайлары мен жекжаттарына тікелей бағынады.

5.2.3. Мынадай жағдайлар: серіктестіктің мүддесі үшін қызметкердің лауазымдық нұсқаулығына кірмейтін қызмет бойынша серіктестікке қызметтер көрсету шеңберінде серіктестік пен оның жұмыскері арасында мәміле жасасу мүдделер қақтығысы болып табылмайды;

Серіктестік қызметкерінің кәсіптік қоғамдастықтарға, одақтарға (қоғамдық бірлестіктерге) осындай ұйымның басқару органдарына кірместен қатысуы (құрылуы, мүшелігі).

5.2.4. Осы Саясатының 5.1-тармақшада көрсетілген жағдайлар толық емес. Серіктестіктің қызметкерлері барлық жағдайларда заңнаманың, Серіктестік Жарғысының, осы Саясаттың және Серіктестіктің басқа да ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуға тиіс.

5.3. Қызметкерлердің және серіктестік атынан әрекет ететін адамдардың міндеттері

Серіктестіктің қызметкерлері, сондай-ақ серіктестік атынан әрекет ететін адамдар міндетті:

мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болыңыз;

өзінің лауазымдық міндеттерін орындауға, белгіленген ережелер мен рәсімдерді сақтай отырып, қызметті адал, әділ жүзеге асыруға;

туындаған(нақты) немесе ықтимал мүдделер қақтығысын ашу, толық және анық ақпарат беру;

туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесу.

5.4. Атқарушы орган мүшелері мен Серіктестік мүдделерінің қақтығысы

5.4.1. Серіктестіктің атқарушы органының мүшелеріне:

1) жалпы жиналыстың келісімінсіз серіктестікпен одан мүліктік пайда табуға бағытталған мәмілелер (сыйға тарту, заем, тегін пайдалану, сатып алу-сату шарттарын және тағы басқаларын қоса) жасауға;

2) серіктестіктің үшінші жақпен жасаған мәмілелері үшін серіктестіктің өзінен де, үшінші жақтан да комиссиялық сыйақы алуға;

3) үшінші жақтың серіктестікпен арадағы қатынастарында олардың атынан немесе мүдделері үшін әрекет жасауға;

4) серіктестіктің қызметімен бәсекелесетін кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыруға тыйым салынады.

Серіктестіктің жарғысында оның атқарушы органының мүшелері үшін өзге де тыйым салулар көзделуі мүмкін.

2. Осы баптың 5.4.1-тармағының 1)-3) тармақшаларында көзделген шектеулер жауапкершілігі шектеулі серіктестіктің атқарушы органы мүшелерінің зайыбына да, барлық тікелей кейінгі және ата-тегі тамыры бойынша туыстарына да, сондай-ақ туған аға-інілері мен апа-сіңлілеріне де қолданылады.

3. Жауапкершілігі шектеулі серіктестікке кез келген қатысушының атқарушы орган мүшелерінің немесе олардың 5.4.2-тармағында аталған туған-туыстарының 5.4.1-тармағында не тиісінше 1)-3) тармақшаларында көзделген тыйым салуларды бұзуы келтірген зиянды серіктестікке өтеуін сотта талап етуге құқылы.

5.5. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

5.5.1. Серіктестікте мүдделер қақтығысын ашудың мынадай түрлері(негіздері) мен мерзімдері белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау, Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғамен мәміле жасасу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді тиісті шартты ресімдеу үшін құжаттарды ұсынумен бір мезгілде осы Саясатқа 1 – қосымшаға сәйкес нысан бойынша ашу;

2) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін жағдайдың туындауына қарай осы Саясатқа №2 қосымшаға сәйкес нысан бойынша мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарламаны толтыру арқылы мәліметтерді біржолғы ашу – дереу.

5.5.2. Туындайтын (бар) мүдделер қақтығыстары туралы мәліметтерді қабылдауға, жанжалдарды реттеу жөніндегі комиссияға мәліметтерді жеткізуге, мүдделер қақтығысын шешу жөніндегі материалдарды алуға және сақтауды қамтамасыз етуге жауапты тұлға комплаенс-офицер болып табылады.

5.6. Мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі

5.6.1. Серіктестікте мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі комиссия құрылады. Комиссияны құру тәртібі, құрамы, құқықтары мен міндеттері, жұмыс регламенті ол туралы ережеге сәйкес айқындалады.

5.6.2. Серіктестік мүдделер қақтығысын осы Саясаттың 5-тарауында көзделген қағидаттарға қатаң сәйкестікте реттеу міндеттемесін өзіне алады.

Мүдделер қақтығысын шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең "жұмсақ" реттеу шарасын таңдау керек. Неғұрлым қатаң шараларды нақты қажеттілік туындаған кезде немесе "жұмсақ" шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолдану керек.

5.6.3. Серіктестіктің бас директорының мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін жанжал туралы мәліметтер жанжалды реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін қатысушылардың жалпы жиналысына беріледі.

5.7. Туындаған мүдделер қақтығысын шешудің ықтимал жолдары

5.7.1. Мүдделер қақтығысын көздейтін жағдайды қарау нәтижесінде қызметкер ұсынған жағдай туралы қорытынды жасауға болады:

1) мүдделер қақтығысы болып табылмайды және соның салдарынан реттеудің арнайы тәсілдерін қажет етпейді, немесе

2) мүдделер қақтығысы болып табылады, осыған байланысты Серіктестік оны шешудің әртүрлі тәсілдерін, оның ішінде:

Серіктестіктің атынан әрекет ететін қызметкердің немесе тұлғаның нақты ақпаратқа және/немесе оның жеке мүдделерін немесе оның жақын туыстарының мүдделерін қозғайтын қызметке қол жеткізуін шектеу;

жұмыскердің мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) бас тартуы (өздігінен бас тартуы);

қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

Серіктестік атынан әрекет ететін тұлғаның өкілеттік көлемін қайта қарау және өзгерту;

қызметкерді мүдделер қақтығысы әсер етпейтін функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру / ауыстыру / қабылдау;

Серіктестіктің мүдделерімен қайшылық туғызатын қызметкердің өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

Қызметкермен немесе Серіктестік атынан әрекет ететін адаммен құқықтық қатынастарды мерзімінен бұрын тоқтату.

5.7.2. Осы Саясаттың 5.7.1-тармақшада келтірілген мүдделер қақтығысын шешу тәсілдері толық емес. Мүдделер қақтығысын көздейтін әрбір нақты жағдайда мүдделер тепе-теңдігі мен объективтілік қағидаттарына сүйене отырып, оны шешудің басқа тәсілдері табылуы мүмкін.

5.7.3. Егер мүдделер қақтығысын, оның себептерін қарау нәтижесінде қызметкерлер/құрылымдық бөлімшелер/серіктестік қызметінің қандай да бір мәселесін/аспектісін реттеудің жеткіліксіздігі және/немесе болмауы жағдайы анықталса және/немесе жанжал жағдайларының туындауына ықпал ететін жағдайлар анықталса, серіктестік басшысы қызметті жақсарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлауды және іске асыруды қамтамасыз етеді.

6. Қорытынды ережелер

Осы Саясатта көрсетілмеген барлық мәселелер бойынша Серіктестік Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.

Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен, (Тегі, Аты, Әкесінің аты (бар болса)), _____

"Қазақ газеттері" ЖШС өз қызметін жүзеге асыру кезінде "Қазақ газеттері" ЖШС мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының талаптарын мүлтіксіз орындауға міндеттенемін және мынадай әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы немесе болмауы туралы жариялаймын:

1. Мен заңды тұлғалардың басқару органдарына (бақылау кеңесіне, басқа да басқару органдарына) кіремін (егер бар болса, басқару органының атауын және басқару органына кіру күнін көрсету)

2. Мен заңды тұлғадағы акциялар және (немесе) қатысу үлестері түрінде (егер бар болса, онда заңды тұлғаның атауын, пайызын және (немесе) үлесін көрсету) иеленемін (толық немесе ішінара)

3. Мен тұрақты негізде төленетін қызметті жүзеге асырамын: жалақы, каламақы төлемдері, т. б. (егер солай болса, онда "Қазақ газеттері" ЖШС-ні қоспағанда, төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын көрсету керек)

4. Мен акы төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (егер иә болса, онда "Қазақ газеттері" ЖШС-ні қоспағанда, атқаратын позициясын және заңды тұлғаның атауын көрсету)

5. Мен заңды тұлғаның басшысы ретінде қызметімді жүзеге асырамын (егер бар болса, заңды тұлғаның атауын, БСН көрсету)

6. Менің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым "Қазақ газеттері" ЖШС-нің үлестес тұлғалары болып табылатынын растаймын (егер иә болса, жақын туыстар, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаттары болып табылатын тұлғалардың ЖСН-ін, ТАӘ, туыстық белгісін, жақын туыстары жұмыс істейтін заңды тұлғаның атауын, заңды тұлғаның толық атауын көрсету қажет). Жұбайы (зайыбы), жекжаты, лауазымы

7. Мен осы Декларацияның 6-тармақта көрсетілген тұлғалар контрагенттер немесе «Қазақ газеттері» ЖШС-мен бәсекелес қызметпен айналысатын тұлғалар болып табылмайтынын растаймын (егер ЖСН, ТАӘ, контрагент компаниясының атауын, контрагенттің БСН, контрагенттің қызмет түрін, қандай тауарлар, жұмыстар, көрсетілетін қызметтер ұсынылатындығын көрсету қажет болса).

8. Мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін өзге де жағдайлар немесе мән-жайлар (егер иә болса, онда жағдайды немесе мән-жайларды жан-жақты қарау және бағалау үшін қажетті және жеткілікті толық ақпаратты еркін нысанда жазбаша баяндау).

Осымен осы декларацияны толтыру кезінде ақпараттың анықтығы үшін толық жауапкершілікті растаймын.

"Қазақ газеттері" ЖШС мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының шарттарымен танысқанымды растаймын.

Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректердің өзгеруі туралы "Қазақ газеттері" ЖШС-ға уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

Қолы: _____ Күні _____

Кімге _____

(лауазымы, Т. А. Ә.)

Бастап _____

(Т. а. ә., лауазымы, байланыс телефоны)

Хабарлама мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы

Осымен, "Қазақ газеттері" ЖШС мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының талаптарына сәйкес, менің лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілігімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

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

(егжей-тегжейлі негізделген мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталған).

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

(нақты лауазымдық міндеттерді аудару (аудару)).

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

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

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

Осы арқылы мен жоғарыда аталған барлық сұрақтарды оқып, түсінетінімді, жауаптарым мен кез-келген түсіндірме ақпаратымның толық және сенімді екенін растаймын.

« ____ » _____ 20__ г.

(Қолы, Қолтаңбаның толық жазылуы)