

Приложение 6  
к протоколу заседания Наблюдательного совета  
Товарищества с ограниченной  
ответственностью «Научно-исследовательский  
проектный институт «Астанагенплан»  
от 31 мая 2023 года № 1

**Политика управления конфликтом интересов  
в товариществе с ограниченной ответственностью  
«Научно-исследовательский проектный институт «Астанагенплан»**

*Урегулирование конфликта интересов – важный антикоррупционный механизм, необходимый для развитие эффективной системы управления, экономического процветания, благополучия и дальнейшего развития Товарищества.*

*Наличие конфликта интересов может привести к негативным последствиям, таким как не исполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение антикоррупционных ограничений и запретов, нарушения законных прав и интересов физических и юридических лиц, общества и государства.*

*В случае не урегулирования конфликта интересов работники или связанные с ним лица получают необоснованные преимущества перед иными гражданами, юридическими лицами, действующими в установленном законом порядке, а также перед другими работниками, не использующими свои служебные полномочия в личных интересах.*

*Конфликт интересов неизбежен, полностью устранить его невозможно, вместе с тем конфликтные ситуации не только можно, но и необходимо разрешать посредством процедуры эффективного урегулирования.*

*Для снижения отрицательных последствий конфликта интересов, работниками необходимо научиться обнаруживать причины его возникновения, способствующие этому условия, выявлять динамику развития конфликта, следить за его протеканием, управлять разрешением, снижать уровень конфликтного противостояния.*

*Настоящее положение призвано содействовать решению данных вопросов.*

**Глава 1. Общее положение**

1. Политика управления конфликта интересов в товариществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский проектный институт «Астанагенплан» (далее – политика) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок действий работников товарищества с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский проектный институт «Астанагенплан» (далее – товарищество) в случае возникновения конфликта интересов.

2. Политика является обязательным для ознакомления и применения всеми работниками Товарищества.

3. Приведённые в настоящей политике требования являются минимально необходимыми и не должны рассматриваться как исчерпывающие и (или) ограничивающие для конкретного случая.

4. Основные понятия и сокращения, используемые в инструкции:

1) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, лица, прикомандированные (направленные) в Товарищество в соответствии с трудовым законодательством;

2) члены семьи – супруг (супруга), родители, дети, в том числе совершеннолетние, и лица, находящиеся на иждивении и постоянно проживающие лица;

3) близкими родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

4) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

5) кандидат – физическое лицо, изъявившее желание трудоустроиться в Товарищество;

6) коррупция – незаконное использование должностными лицами и (или) работниками своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

7) конфликт интересов – противоречие между личными интересами работников и (или) должностных лиц, и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

8) управление конфликтом интересов – создание механизмов недопущения ситуаций, при которых интересы работника могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Товарищества и его участника.

9) антикоррупционная комплаенс-служба – независимая структура Товарищества, основной задачей которых является обеспечение соблюдения Товариществом, его должностными лицами и работниками, законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции и на которое возложены функции по организации и функционированию системы противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции;

10) третье лицо – юридические и физические лица, не имеющие деловых и иных отношений с Товариществом.

## Глава 2. Цели и задачи

### 5. Цель политики:

- 1) защита прав и законных интересов Товарищества, его участника, физических и юридически лиц, общества и государства.
- 2) недопущение и предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов;
- 3) выявления, управления и мониторинг существующими и (или) потенциальными конфликтами интересов;
- 4) содействие формированию единого подхода в вопросах профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов в Товариществе.

### 6. Задачи политики:

- 1) информирование работников об особенностях нормативного правового регулирования в вопросах конфликта интересов;
- 2) своевременное предупреждение, выявления и исключения ситуаций возникновения конфликтов интересов в Товариществе;
- 3) установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов в Товариществе;
- 4) реализации мер и процедур, направленных на профилактику, выявление и урегулирование конфликта интересов;
- 5) принятия Товариществом мер по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов;
- 6) разъяснение типовых ситуаций конфликта интересов и порядка их урегулирования.

## Глава 3. Ситуации, предполагающие конфликт интересов

7. К ситуациям, предполагающим конфликт интересов, или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся включая, но не ограничиваясь, ситуации, где:

- 1) работник или его близкий родственник или лицо, действующее от имени Товарищества, или его близкий родственник:
  - имеет личную коммерческую или иную заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Товариществом;
  - выступает от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом;
  - являясь представителем Товарищества, вступает в сделку от имени Товарищества в отношении себя лично, близкого родственника или другого лица, представителем которого он одновременно является;
  - конкурирует с Товариществом в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;
  - является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Товариществом;
  - является аффилированным лицом, независимым директором, работником организации, которая конкурирует с Товариществом в части



оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;

- совмещает работу по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (согласие) и (или) работник имеет возможность оказывать влияние на принятие решений Товариществом или работником в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей в Товариществе;

- получает от третьих лиц подарки, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в Товариществе, кроме случаев принятия подарков, описанных Политикой противодействия коррупции и корпоративному мошенничеству;

- получает от лиц, находящихся в подчинении по работе, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в Товариществе;

- получает от поставщиков (потенциальных поставщиков) персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим работникам Товарищества и их близким родственникам;

- использует или приобретает в личных целях имущество Товарищества, за исключением случаев возможности использования или приобретения имущества Товарищества, в случаях, предусмотренных внутренними документами, регламентирующими порядок управления имуществом Товарищества;

2) работник или лицо, действующее от имени Товарищества:

- раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Товарищества, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, для получения личной выгоды;

- участвует в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

3) Товарищество принимает на работу, в том числе по совместительству, кандидата, приходящегося другому работнику близким родственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Товариществе;

4) работники совместно работают с близкими родственниками, супругами и свойственниками, имеют прямую подчиненность близким родственникам, супругам и свойственникам.

8. Перечень, установленный пунктом 7 настоящей политики, не является исчерпывающим, а лишь оговаривает примерные ситуации, в которых возникает возможно

9. Не являются конфликтом интересов случаи:

1) заключения между Товариществом и его работником сделки в рамках оказания Товариществу услуг по деятельности, не входящей в должностную инструкцию работника, в интересах Товарищества;

2) участия (учреждение, членство) работника (-ов) Товарищества в профессиональных сообществах, союзах (общественных объединениях) если такие организации не влияют на деятельность Товарищества;

3) работа по совместительству и (или) оказание услуг (выполнения работ) третьим лицам, которые не связаны с Товариществом и не конкурируют с ним.

#### **Глава 4. Порядок раскрытия конфликта интересов**

10. В Товариществе устанавливаются следующие виды (основания) и сроки раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (назначении/переводе) на должность, в отношении которых уровень риска определен как выше низкого – по форме согласно приложению 1 к настоящей политике одновременно с предоставлением документов для оформления соответствующего договора;

2) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме согласно приложению 2 к настоящей политике – незамедлительно;

11. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов от работников и кандидатов, выявление и мониторинг конфликта интересов, а также обеспечение хранения материалов по урегулированию конфликта интересов является служба управления персоналом.

12. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов физических лиц, привлекаемых Товариществом для оказания услуг (выполнения работ) является юридическая служба.

13. Лица, предоставившие сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, несут персональную ответственность за правильность и достоверность представленных сведений. Предоставление заведомо ложных сведений являться основаниями для увольнения (расторжения договора).

#### **Глава 5. Порядок мониторинга и урегулирования конфликта интересов**

14. Мониторинг конфликта интересов осуществляется путем сопоставления представленных сведений с имеющимися в распоряжении Товарищества данными и сведениями, а также сведениями, имеющимися в открытом (публичном) доступе.

15. Вопросу урегулирования конфликтов интересов в Товариществе осуществляются антикоррупционной комплаенс-службой, совместно с заинтересованными структурными подразделениями.

16. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих

обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

17. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы директора, передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта единственному участнику.

18. В результате рассмотрения ситуации, предполагающей конфликт интересов, могут быть сделаны выводы, что ситуация, сведения о которой были представлены работником:

1) не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования, или

2) является конфликтом интересов, в связи с чем Товарищество может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника или другого лица, к конкретной информации и (или) деятельности, которая может затрагивать его личные интересы или интересы его близких родственников;

- отвод (самоотвод) работника (постоянный или временный) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; пересмотр и изменение объема полномочий такого лица;

- перевод, перемещение и (или) прием работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не находящихся под влиянием конфликта интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества;

- досрочное прекращение правоотношений с таким лицом.

19. Способы разрешения конфликта интересов, приведенные в пункте 18 настоящей политики, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации, предполагающей конфликт интересов, исходя из принципов баланса интересов и объективности, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

20. Если в результате рассмотрения конфликта интересов и его причин, обнаруживается ситуация недостаточности и (или) отсутствия регулирования того или иного вопроса (аспекта) деятельности работников или иного лица, или обнаруживаются обстоятельства, способствующие возникновению конфликтных ситуаций, Товарищество обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по улучшению деятельности.

Приложение 1  
к Политике управления конфликтом интересов  
в товариществе с ограниченной ответственностью  
«Научно-исследовательский  
проектный институт «Астанагенплан»

## Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов

Я, \_\_\_\_\_,  
(Фамилия, имя, отчество (при его наличии))

обязуюсь, при осуществлении своей деятельности в товариществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт «Астанагенплан», неукоснительно следовать требованиям антикоррупционного законодательства, Кодекса корпоративной этики и служебного поведения, Политики противодействия коррупции и корпоративному мошенничеству, Политики управления конфликтом интересов, и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (наблюдательные совет, совет директоров, другие органы управления) юридических лиц *(если да, то указать реквизиты организации, сферу деятельности и название органа управления и дату вхождения в орган управления)*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

2. Я владею (полностью или частично), в виде акций и (или) долей участия в юридическом лице *(если да, то указать наименование юридического лица, сферу деятельности, процент и (или) долю)*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

3. Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, так далее *(если да, то указать название организации, которая осуществляет выплаты, сфера деятельности, ТОО «НИПИ «Астанагенплан»)*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

4. Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается *(если да, то указать роль (позицию) и наименование организации, сфера деятельности, за исключением ТОО «НИПИ «Астанагенплан»)*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.



5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя юридического лица и (или) являюсь индивидуальным предпринимателем (если да, то указать наименование юридического лица (индивидуального предпринимателя), БИН (ИИН), сфера деятельности): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

6. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супругой) или собственниками, работают в ТОО «НИПИ «Астанагенплан» (если да, то указать их ФИО лиц, должность признак родства,) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

7. Я подтверждаю, что лица, указанные в пунктах 1-5 настоящей декларации, а также их аффилированные лица, не являются контрагентами или лицами, занимающимися конкурирующей деятельностью с ТОО «НИПИ «Астанагенплан» (если являются необходимо указать ИИН, ФИО, наименование, БИН, компании, и (или) аффилированного лица, вид деятельности контрагента, какие предоставляются товары, работы, услуги).

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

8. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств).

9. Членами моей семьи являются (указать ФИО, ИИН и признак родства):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

10. Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении настоящей Декларации. Подтверждаю ознакомление с требованиями антикоррупционного законодательства, Кодекса корпоративной этики и служебного поведения, Политики противодействия коррупции и корпоративному мошенничеству, Политики управления конфликтом интересов в ТОО «НИПИ «Астанагенплан». Обязуюсь незамедлительно информировать ТОО «НИПИ «Астанагенплан» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации.

дата

подпись

фамилия имя отчество (при наличии)

Приложение 2  
к Политике управления конфликтом интересов  
в товариществе с ограниченной ответственностью  
«Научно-исследовательский  
проектный институт «Астанагенплан»

Кому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

От \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

## УВЕДОМЛЕНИЕ

### о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики управления конфликтом интересов ТОО «НИПИ Астанагенплан», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием).*

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(перечисление (перечисление конкретных должностных обязанностей)).*

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

Настоящим подтверждаю, что все вышеуказанные вопросы мною прочитаны и мне понятны, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными и достоверными.

\_\_\_\_\_ дата

\_\_\_\_\_ подпись

\_\_\_\_\_ фамилия имя отчество (при наличии)



«Астана бас жоспары»  
ғылыми-зерттеу жобалау институты»  
жауапкершілігі шектеулі серіктестігі  
Бақылау кеңесі отырысының  
2023 жылғы 31 мамыр № 1  
Хаттамасына 6-қосымша

**«Астана бас жоспары» ғылыми-зерттеу жобалау институты»  
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінде мүдделер қақтығысын басқару  
саясаты**

*Мүдделер қақтығысын реттеу тиімді басқару жүйесін дамыту, экономикалық өркендеу, әл-ауқат және Серіктестіктің одан әрі дамуы үшін қажетті сыбайлас жемқорлыққа қарсы маңызды тетік болып табылады.*

*Мүдделер қақтығысының болуы қызметтік міндеттерді орындамау немесе тиісінше орындамау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер мен тыйымдардың бұзылуы, жеке және заңды тұлғалардың, қоғамның және заңды тұлғалардың заңды құқықтары мен мүдделерін бұзу сияқты келеңсіз салдарға әкеп соғуы мүмкін.*

*Мүдделер қақтығысы шешілмесе, қызметкерлер немесе онымен байланысты адамдар басқа азаматтарға, заңда белгіленген тәртіппен әрекет ететін заңды тұлғаларға, сондай-ақ өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін жеке мүдделері үшін пайдаланбайтын басқа қызметкерлерге қарағанда негізсіз артықшылықтар алады.*

*Мүдделер қақтығысы сөзсіз, оны толығымен жою мүмкін емес, дегенмен жанжалды жағдайлар тек мүмкін емес, сонымен қатар тиімді реттеу рәсімі арқылы шешілуі қажет.*

*Мүдделер қақтығысының жағымсыз салдарын азайту үшін қызметкерлер оның пайда болу себептерін, оған ықпал ететін жағдайларды анықтауды, жанжалдың даму динамикасын анықтауды, оның барысын бақылауды, шешуді басқаруды және азайтуды үйренуі керек.*

*Бұл ереже осы мәселелерді шешуге көмектесуге арналған.*

**1-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1. «Астана бас жоспары» ғылыми-зерттеу жобалау институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің (бұдан әрі – Серіктестік) Серіктестіктегі мүдделер қақтығысын басқару саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әзірленген және мүдделер қайшылығы туындаған жағдайда Серіктестік қызметкерлерінің іс-әрекеттерінің тәртібін белгілейді.

2. Саясат Серіктестіктің барлық қызметкерлерінің танысуы және қолдануы үшін міндетті болып табылады.

3. Осы саясатта берілген талаптар ең аз қажетті болып табылады және олар нақты жағдай үшін толық және/немесе шектеуші ретінде қарастырылмауы керек.

4. Нұсқауларда қолданылатын негізгі ұғымдар мен аббревиатуралар:

1) қызметкер – Серіктестікпен еңбек қатынастарында болатын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға, еңбек заңнамасына сәйкес Серіктестікке іссапарға жіберілген (жіберілген) адамдар;

2) отбасы мүшелері - жұбайы, ата-анасы, балалары, оның ішінде ересектер, сондай-ақ асырауындағылар және тұрақты тұратындар;

3) жақын туыстар – ата-аналар (ата-аналар), балалар, асырап алушылар (асырап алушылар), асырап алынғандар (асырап алынғандар), толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

4) жекжат – жұбайдың аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

5) үміткер – Серіктестікте жұмысқа орналасуға ниет білдірген жеке тұлға;

6) сыбайлас жемқорлық - лауазымды адамдардың және (немесе) қызметкерлердің өздерінің лауазымдық (лауазымды) өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке немесе делдалдар арқылы өздеріне немесе үшінші тұлғаларға мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе алу мақсатында заңсыз пайдалануы, сондай-ақ артықшылықтар мен артықшылықтар беру арқылы деректер тұлғаларына пара беру ретінде;

7) мүдделер қақтығысы – қызметкерлердің және (немесе) лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте осы адамдардың жеке мүдделері өздерінің қызметтік өкілеттіктерін тиісінше орындамауға әкеп соғуы мүмкін;

8) мүдделер қақтығысын басқару – қызметкердің мүдделері олардың шешімдер қабылдауының және міндеттерін орындауының объективтілігі мен тәуелсіздігіне әсер етуі мүмкін, сондай-ақ Серіктестік және оның қатысушысы мүдделері үшін әрекет ету, міндетіне қайшы келетін жағдайлардың алдын алу тетіктерін жасау.

9) сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі – Серіктестік қызметкерлері Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасын қадағалауын қамтамасыз ету негізгі міндеті болып табылатын және корпоративтік алаяқтық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұйымдастыру мен қызметін жүргізу бойынша функциялар жүктелген Серіктестіктің тәуелсіз құрылымы.

10) үшінші тұлға – Серіктестікпен кәсіпкерлік немесе өзге де қатынастары жоқ заңды және жеке тұлғалар.

## **2-тарау. Мақсаттары мен міндеттері**

5. Саясаттың мақсаттары:

1) Серіктестіктің, оның қатысушысының, жеке және заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау.

2) бар және ықтимал мүдделер қақтығысының алдын алу және ескерту;

3) бар және/немесе ықтимал мүдделер қақтығыстарын анықтау, басқару және мониторингілеу;

4) Серіктестікте мүдделер қақтығысының алдын алуға, анықтауға және реттеуге бірыңғай көзқарасты қалыптастыруға жәрдемдесу.

6. Саясаттың міндеттері:

1) қызметкерлерді мүдделер қақтығысы мәселелері бойынша нормативтік құқықтық реттеудің ерекшеліктері туралы хабардар ету;

2) Серіктестіктегі мүдделер қақтығысының жағдайларын уақтылы болдырмау, анықтау және жою;

3) Серіктестіктегі мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашу қағидаттарын белгілеу;

4) мүдделер қақтығысының алдын алуға, анықтауға және шешуге бағытталған шаралар мен рәсімдерді жүзеге асыру;

5) Серіктестіктің анықтау, басқару бойынша шаралар қабылдауы және мүдделер қақтығысын басқару;

6) мүдделер қақтығысының типтік жағдайларын және оларды реттеу тәртібін түсіндіру.

### **3-тарау. Мүдделер қақтығысына байланысты жағдайлар**

7. Мүдделер қақтығысын тудыратын жағдайлар немесе мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) қызметкер немесе оның жақын туысы немесе Серіктестік атынан әрекет ететін тұлға не оның жақын туысы:

- Серіктестікпен байланысты мәмілелер, жобалар бойынша жеке коммерциялық немесе басқа да мүддесі бар;

- Серіктестікпен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет етеді;

- Серіктестіктің өкілі бола отырып, Серіктестік атынан өзіне, жақын туысқанына немесе өзі бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа тұлғаға қатысты мәміле жасаса;

- Серіктестікпен қызметтерді көрсету, мәмілелер жасау, жобаны жүзеге асыру, үшінші тараппен мәмілелер жасау немесе басқа іс-әрекеттер бойынша бәсекелеседі;

- Серіктестікпен жасалған мәміленің тарапы болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

- Серіктестікпен қызмет көрсету, мәмілелер жасау, жобаны іске асыру, үшінші тұлғамен немесе басқа қызметпен айналысу бойынша бәсекеге түсетін ұйымның филиалы, тәуелсіз директоры, қызметкері болып табылады;

- егер мұндай біріктіру мақұлданбаған (келісім) болмаса және (немесе) қызметкердің Серіктестіктің немесе қызметкердің міндеттерін орындау шеңберінде шешім қабылдауына ықпал ету мүмкіндігі болса, бірнеше ұйымда еңбек шарты бойынша жұмысты біріктіреді;

- Сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы саясатта сипатталған сыйлықтарды қабылдау жағдайларын қоспағанда, Серіктестіктегі кәсіби міндеттерін орындағаны үшін үшінші тұлғалардан сыйлықтар, ақшалай сыйақы, басқа нысандардағы басқа да сыйақылар немесе қызметтер алады;

- Серіктестіктегі кәсіптік міндеттерін орындағаны үшін жұмыста бағынысты адамдардан ақшалай сыйақы, басқа нысандағы басқа сыйақылар немесе қызметтер алады;

- жеткізушілерден (әлеуетті жеткізушілерден) Серіктестіктің басқа қызметкерлеріне және олардың жақын туыстарына әдетте қолжетімсіз жеке жеңілдіктер немесе басқа ерекше жеңілдіктер алады;

- Серіктестік мүлкін басқару тәртібін реттейтін ішкі құжаттарда көзделген жағдайларда Серіктестіктің мүлкін пайдалану немесе сатып алу мүмкіндігі жағдайларын қоспағанда, Серіктестіктің мүлкін жеке мақсаттарда пайдаланады немесе сатып алады;

2) қызметкер немесе Серіктестік 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 үшін Серіктестікке қатысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануды ашады;

- өз жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты басқа да мәселелерді талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

3) Серіктестік басқа қызметкердің жақын туысы болып табылатын кандидатты, егер олардың кез келгені қызметтік міндеттерін орындауға тікелей әсер ете алатын және (немесе) лауазымдық қызметтің жоғарылауына және (немесе) Серіктестіктегі материалдық сыйақы деңгейіне ықпал ете алатын болса, жұмысқа, соның ішінде қоса атқаратын жұмысқа қабылдайды;

4) қызметкерлер жақын туыстарымен, жұбайларымен және туыстарымен бірлесіп жұмыс істейді, жақын туыстарына, жұбайларына және туыстарына тікелей бағынысты болады.

8. Осы Саясаттың 7-тармағында белгіленген тізбе толық емес, тек мүмкін болатын үлгілік жағдайларды қарастырады.

9. Мына жағдайлар мүдделер қақтығысы болып табылмайды:

1) Серіктестік мүддесі үшін қызметкердің лауазымдық нұсқаулығына кірмейтін қызмет түрлері бойынша Серіктестікке қызмет көрсету шеңберінде Серіктестік пен оның қызметкері арасында мәміле жасасу;

2) Серіктестіктің қызметіне әсер етпейтін кәсіптік қоғамдастықтарға, кәсіподақтарға (қоғамдық бірлестіктерге) Серіктестіктің (қызметкердің) қатысуы (құрылуы, мүшелігі);

3) Серіктестікпен байланысы жоқ және онымен бәсекеге түспейтін үшінші тұлғаларға қоса жұмыс атқару және (немесе) қызметтерді көрсету (жұмыстарды орындау).

#### **4-тарау. Мүдделер қақтығысын шешу тәртібі**

10. Серіктестікте мүдделер қақтығысын шешудің мынадай түрлері (негіздері) және мерзімі белгіленген:

1) өзіне қатысты тәуекел деңгейі төмен деп айқындалған лауазымға қабылдау (тағайындау/ауысуы) кезінде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты бастапқы ашу - осы саясатқа 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ережемен бір мезгілде тиісті шартты ресімдеу үшін құжаттардың;

2) осы саясатқа 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша дереу мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы хабарламаны толтыру арқылы жеке мүдденің болуы мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін немесе соқтырған жағдай туындаған кезде ақпаратты біржолғы ашу;

11. Қызметкерлерден және кандидаттардан пайда болған (бар) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты алуға, мүдделер қақтығысын анықтауға және бақылауға, сондай-ақ мүдделер қақтығысын реттеу бойынша материалдардың сақталуын қамтамасыз етуге жауапты персоналды басқару қызметі болып табылады.

12. Қызмет көрсету (жұмысты орындау) үшін Серіктестік тартатын жеке тұлғалардың туындайтын (бар) мүдделер қақтығыстары туралы ақпаратты алуға заң қызметі жауапты болып табылады.

13. Пайда болған (бар) мүдделер қақтығыстары туралы ақпаратты берген адамдар ұсынылған ақпараттың дұрыстығы мен сенімділігі үшін жеке жауапкершілікте болады. Көрінеу жалған ақпарат беру жұмыстан шығаруға (келісімшартты бұзу) негіз болып табылады.

#### **5-тарау. Мүдделер қақтығысын мониторингілеу және реттеу тәртібі**

14. Мүдделер қақтығысының мониторингі ұсынылған ақпаратты Серіктестіктің иелігіндегі деректермен және ақпаратпен, сондай-ақ ашық (жария) қолжетімділікте бар ақпаратты салыстыру арқылы жүзеге асырылады.

15. Серіктестіктегі мүдделер қақтығысын реттеу мәселесін сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметі мүдделі құрылымдық бөлімшелермен бірлесіп жүзеге асырады.

16. Қолданыстағы мүдделер қақтығысын шешу кезінде қалыптасқан мән-жайларды ескере отырып, реттеудің мүмкін болатын «ең жұмсақ» шарасын таңдау керек. Неғұрлым қатаң шараларды нақты қажеттілік туындағанда немесе неғұрлым «жұмсақ» шаралардың жеткіліксіз тиімділігі дәлелденген жағдайда ғана қолдану керек.

17. Өзінің дамуының кез келген кезеңінде директордың мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін жанжал туралы ақпарат жанжалды шешу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін жалғыз қатысушыға беріледі.

18. Мүдделер қақтығысына байланысты жағдайды қарау нәтижесінде қызметкер ол туралы ақпаратты ұсынған жағдайды:

1) мүдделер қақтығысын тудырмаса және соның салдарынан арнайы реттеу құралдарын талап етпесе немесе

2) мүдделер қақтығысы болып табылады, оған байланысты Серіктестік оны шешу үшін әртүрлі әдістерді қолдана алады, соның ішінде:

- қызметкердің немесе басқа тұлғаның оның жеке мүдделерін немесе жақын туыстарының мүдделерін қозғауы мүмкін нақты ақпаратқа және (немесе) қызметке қол жеткізуін шектеу;

- қызметкерді (тұрақты немесе уақытша) мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелерді талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттету (өздігінен шығу);

- қызметкердің функционалдық міндеттерін қарау және өзгерту; мұндай тұлғаның өкілеттіктерінің көлемін қайта қарау және өзгерту;

- қызметкерді мүдделер қақтығысы әсер етпейтін функционалдық міндеттерді орындауды қамтамасыз ететін лауазымға ауыстыру, ауыстыру және (немесе) жұмысқа қабылдау;

- Серіктестік мүдделерімен қайшылық тудыратын қызметкердің жеке мүдделерінен бас тартуы;

- мұндай тұлғамен құқықтық қатынастарды мерзімінен бұрын тоқтату.

19. Осы саясаттың 18-тармағында мүдделер қақтығысын шешу жолдары толық емес. Мүдделер қақтығысына байланысты әрбір нақты жағдайда мүдделер тепе-теңдігі мен объективтілік принциптеріне негізделген оны шешудің басқа жолдарын табуға болады.

20. Мүдделер қақтығысын және оның себептерін қарау нәтижесінде қызметкерлердің немесе басқа тұлғаның қызметінің белгілі бір мәселесінің (аспектінің) жеткіліксіздігі және (немесе) реттелмеу жағдайы анықталса, не осыған байланысты мән-жайлар туындаған жағдайда, мүдделер қақтығысын және оның себептерін қарау нәтижесінде қызметкерлердің немесе басқа тұлғаның қызметіндегі белгілі бір мәселенің (аспектінің) жеткіліксіздігі және (немесе) реттелмеу жағдайы анықталса, Серіктестік қызметті жетілдіру бойынша шараларды жоспарлауды және жүзеге асыруды қамтамасыз етеді.

«Астана бас жоспары» ғылыми-зерттеу  
жобалау институты» жауапкершілігі шектеулі  
серіктестігінде мүдделер қақтығысын басқару  
саясатына

1-қосымша

## Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен,

\_\_\_\_\_ ,  
(Тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда))

«Астана бас жоспары» ғылыми-зерттеу жобалау институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінде өз қызметімді жүзеге асыру кезінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың, Корпоративтік этика және қызметтік әдеп кодексінің, сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы саясаттың талаптарын қатаң сақтауға міндеттенемін. Мүдделер қақтығысын басқару саясаты және менде мынадай ықтимал мүдделер қақтығысының бар немесе жоқ екенін мәлімдеймін:

1. Мен заңды тұлғалардың басқару органдарының (қадағалау кеңесі, директорлар кеңесі, басқа да басқару органдары) мүшесімін (бар болса, ұйымның деректемелерін, қызмет саласын және басқару органының атауын және басқару органына кіру күні): \_\_\_\_\_

2. Мен заңды тұлғадағы акциялар және (немесе) қатысу үлестері түріндегі (толық немесе ішінара) иемденемін (бар болса, заңды тұлғаның атауын, қызмет саласын, пайыздық үлесін және (немесе) үлесін көрсетіңіз): \_\_\_\_\_

3. Мен тұрақты түрде төленетін қызметті жүзеге асырамын: жалақы, гонорар төлемдері, т.б. (төлем жүргізетін ұйым атауы, қызмет саласы, «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС): \_\_\_\_\_

4. Мен ақы төленбейтін қызметті жүзеге асырамын (егер бар болса, онда ұйымның рөлін (лауазымын) және атауын, қызмет саласын көрсетемін, «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС қоспағанда): \_\_\_\_\_



5. Мен заңды тұлғаның басшысы ретінде жұмыс істеймін және (немесе) жеке кәсіпкермін (*иә болса, заңды тұлғаның (дара кәсіпкердің) атауын), БСН (ЖСН), қызмет саласын көрсетуіңізді сұраймыз):* \_\_\_\_\_

6. «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС-да менің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе қайын жұртым болып табылатын тұлғалардың жұмыс істейтінін растаймын (*бар болса, толық аты-жөнін, лауазымын, туыстық белгісін көрсетіңіз*) \_\_\_\_\_

7. Осы декларацияның 1-5-тармақтарында көрсетілген тұлғалар, сондай-ақ олардың аффилиирленген тұлғалары контрагенттер немесе «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС-мен бәсекелес қызметті жүзеге асыратын тұлғалар болып табылмайтынын растаймын (*олар болса, ЖСН көрсету қажет, толық атауы, атауы, БСН, компания және (немесе) аффилиирленген тұлға, контрагент қызметінің түрі, қандай тауарлар, жұмыстар, қызметтер көрсетіледі*). \_\_\_\_\_

8. Мүдделер қақтығысына әкелетін немесе соқтыруы мүмкін басқа да жағдайлар немесе мән-жайлар (*егер бар болса, жағдайды немесе мән-жайларды жан-жақты қарау және бағалау үшін қажетті және жеткілікті толық ақпаратты еркін нысанда жазбаша түрде көрсетіңіз*).

9. Менің отбасы мүшелерім (*аты-жөні, ЖСН және туыстық белгісі көрсетіледі*): \_\_\_\_\_

10. Осы Декларацияны толтыру кезінде ақпараттың дұрыстығы үшін толық жауапкершілікті растаймын. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың, Корпоративтік этика кодексінің және қызметтік әдеп кодексінің, Сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы саясаттың, «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС мүдделер қақтығысын басқару саясатымен танысқанымды растаймын. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, сондай-ақ осы декларацияда көрсетілген деректер өзгерген жағдайда «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС дереу хабарлауға міндеттенемін.

күні

қолы

тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)



«Астана бас жоспары» ғылыми-зерттеу  
жобалау институты» жауапкершілігі шектеулі  
серіктестігінде мүдделер қақтығысын басқару  
саясатына

2-қосымша

Кімге \_\_\_\_\_

(лауазымы, ТАӘ)

Кімнен \_\_\_\_\_

(ТАӘ, лауазымы, байланыс телефоны)

### Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы ХАБАРЛАМА

Осымен, «Астана бас жоспары» ҒЗЖИ» ЖШС мүдделер қақтығысын басқару саясатының талаптарына сәйкес, өзімнің қызметтік міндеттерімді орындау барысында мүдделер қақтығысына әкелетін немесе соқтыруы мүмкін жеке мүддем бар екенін хабарлаймын.

1. Жанжалды жағдайдың туындауына негіз болатын жағдайлар (жеке мүдде): \_\_\_\_\_

*(егжей-тегжейлі негіздемесі бар мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайды сипаттайды).*

2. Орындалуына жеке мүдде әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: \_\_\_\_\_

*(нақты лауазымдық жауапкершіліктер тізімі).*

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

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

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

Осымен жоғарыда аталған сұрақтардың барлығын оқығанымды және түсінгенімді және менің жауаптарым мен кез келген түсіндірме ақпаратымның толық және шынайы екенін растаймын..

күні

қолы

тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)