

**«Астана-АЭК» АҚ
Басқармасының
2022 жылғы 1 сәуірдегі
№ 22-15 хаттама шешімімен
БЕКІТІЛДІ**

**«Астана-АЭК» акционерлік қоғамы қызметкерлері мен лауазымды
тұлғалардың мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты**

Нұр-Сұлтан қаласы, 2022 жыл

I. Жалпы ережелер

1. Осы «Астана-АЭК» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Қоғам) қызметкерлері мен лауазымды тұлғалардың мүдделер қақтығысын реттеу саясаты Қоғам Жарғысына сәйкес әзірленді.

2. Қоғам қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның және Қоғам мүдделерінің жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылады.

3. Мүдделер қақтығысы Қоғамның қызметкері мен лауазымды адамының жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

4. Осы Саясаттың мақсаты Қоғамда нақты және әлеуетті мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды анықтау болып табылады, оларды сақтау Қоғамда жеке мүдделер мен қызметкерлер байланыстарының әсерінен шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді.

5. Қоғам қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал, әділ және ашық түрде орындауға мүмкіндік беретін жағдайды қолдауға ниетті.

6. Қоғамның барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өзіне де (немесе өзімен байланысты адамдарға), басқаларға да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауы керек.

II. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

7. Қоғам әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, Қоғамның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Сонымен бірге, Қоғам өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер олардың Қоғамдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Қоғам мүдделерінің тепе-теңдігін және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерін барынша сақтау жоғарыда аталған адамдар мен Қоғам арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мүдделері Қоғамның мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда Қоғамның қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Қоғам және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары олардың мүдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

12. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

- лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде Қоғамның мүдделерін ғана басшылыққа алуға міндетті;

- өздерінің жеке мүдделерінің Қоғам мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауап береді;

- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне кепілдік береді;

- олардың жеке мүдделері Қоғамның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жайттан немесе жағдайлардан аулақ болады.

- кез келген іскерлік мәмілелер, әзірленетін және іске асырылатын жобалар бойынша бәсекелестікті қоса алғанда, шектеусіз Қоғаммен бәсекелеспейді;

- Қоғамның активтерін, сондай-ақ Қоғамдағы өзінің жағдайын және/немесе Қоғамдағы лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерді өзінің жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбайды;

- Қоғамда лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты өздеріне белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбайды;

13. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін жеткілікті уақыттың болуын бағалауға міндетті. Өз міндеттерін толық орындау үшін мүмкіндік болмаған және уақыт жеткіліксіз болған жағдайда лауазымды тұлға өз еркімен өкілеттігін тоқтатуы тиіс.

14. Қоғам мүдделер қақтығысын толығымен болдырмау мүмкін еместігі туралы есеп береді. Сондықтан, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез-келген ықтимал дұрыс емес әрекеттерден қорғау үшін әр жанжал уақтылы ашуды және шешуді талап етеді.

15. Қоғам келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

- мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы немесе тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;

- жеке қарау, Қоғам үшін әрбір мүдделер қақтығысы тәуекелдерінің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын реттеу;

- мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды тұлғаның қалауы бойынша);

- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Қоғам мен қызметкердің, лауазымды тұлғаның мүдделерінің теңгерімін сақтау;

- қызметкер уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

III-тарау. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу

16. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және Қоғамға толық көлемде ашуға (декларациялауға) міндетті.

17. Қоғам өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларына мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

18. Қоғам ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

- қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

- лауазымға тағайындау немесе кірісу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

- мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудырған жайлардың (жағдайлардың) туындауына қарай бір рет ашу.

19. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары жазбаша түрде, барынша түсінікті нысанда ғана жүзеге асыруға тиіс.

20. Қоғам кез-келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін асыра пайдалану және алдау деп санайды.

IV-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеу

21. Қоғам қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар мағлұмдаған кез-келген мүдделер қақтығысын үйлестірілген түрде шешуге тырысады, ол Қоғамның және оның қызметкерлерінің, лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескеруі тиіс.

22. Мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысының болуы туралы ақпаратты тікелей басшы Қоғам үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы нысанын таңдау мақсатында мұқият тексеруі керек.

23. Қызметкерде нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шараларын қабылдайды:

- қызметкерді қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін Қоғамның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;

- мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе шеттету (тұрақты немесе уақытша);

- қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларының шеңберін қайта қарау және өзгерту;
- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
- қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді Қоғамнан жұмыстан шығару;
- қызметкердің Қоғамның мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

24. Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шаралары қабылданады:

- лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Қоғамның нақты ақпаратына лауазымды тұлғаның қол жеткізуін шектеу;
- лауазымды тұлғаның мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан өз еркімен бас тартуы немесе шеттету (тұрақты немесе уақытша);
- лауазымды тұлғаның Қоғамның мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

25. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында Қоғам мен қызметкердің, мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан лауазымды тұлғаның уағдаластығы бойынша қақтығысты реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

26. Қызметкер мен лауазымды тұлға мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде Қоғамның шығындарын немесе залалын азайтуды, егер соңғысы орын алса, азайтуға міндетті.

V-тарау. Жауапкершілік

27. Осы Саясатты сақтау Қоғамның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының өте қажет міндеті болып табылады.

28. Осы Саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

VI-тарау. Қорытынды ережелер

29. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Саясаттың талаптарын өз қызметкерлеріне жеткізеді.

30. Қоғамның барлық қызметкерлері осы Саясатпен қол қою арқылы танысуы керек.

31. Қоғам өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының бұзушылықтар себебі болып табылатын немесе осы Саясатты бұзуға себеп болуы мүмкін әрекеттері үшін ешқандай жауапкершілік көтермейді.

32. Қоғам осы саясатты бұзды немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп санауға негіз бар Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары ол туралы осы саясатты бұзған немесе бұзудың ықтимал мүмкіндігі бар адамдардың тікелей басшыларына дереу хабарлайды деп күтеді.

33. Қоғам осы саясаттың талаптарын сақтауға немесе осы Саясаттың ықтимал немесе орын алған бұзушылықтары туралы Қоғамға хабарлауға байланысты Қоғамның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің жауапкершілікке тартылмайтынына және өзге де қолайсыз салдарларға тап болмайтынына кепілдік береді.

34. Осы Саясатты Қоғам Басқармасы бекітеді, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізеді.