

**«Ұлттық балаларды оңалту  
орталығы» КеАҚ  
Директорлар кеңесінің  
2023 жылғы 18 тамыздағы  
№6 хаттамалық шешімімен  
БЕКІТІЛГЕН**

**«Ұлттық балаларды оңалту орталығы» коммерциялық емес  
акционерлік қоғамында корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер  
қақтығысын анықтау және реттеу саясаты туралы ереже**

**Астана қ. 2023 жыл**

## НЕГІЗГІ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1. «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» коммерциялық емес акционерлік қоғамында корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты туралы осы ереже (*бұдан әрі - Ереже*) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ (*бұдан әрі - Қоғам*) жарғысына, Қоғамның 2023-2027 жылдарға арналған Стратегиялық жоспарына және корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу рәсімдерін, Қоғам органдарының корпоративтік қақтығыстарды реттеу жөніндегі іс-шаралары шеңберіндегі іс-әрекетін және Ережені қолдану шарттарын айқындайтын өзге де ішкі құжаттарға сәйкес әзірленген.

2. Қоғам лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің өз кәсіби міндеттерін орындаудан бөлек жеке мүдделері бар екенін түсінеді, бірақ осындай жеке мүдде мен кәсіби міндеттері арасындағы кез келген қақтығыс міндетті түрде анықталуы және реттелуі керек.

### 1. Негізгі ұғымдар

Осы Ережеде келесі негізгі ұғымдар мен қысқартулар қолданылады:

**Лауазымды тұлға** – Директорлар кеңесінің және (немесе) Қоғам басқармасының мүшесі;

**Жалғыз акционер** – Қоғам акцияларының 100% иесі;

**Мүдделі тұлға** - бұл Қоғам онымен шарттық қатынастарға тұрған немесе тұруға ниетті жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Қоғаммен байланысты мәмілелерге қатысатын адамдар;

**Заңнама** – Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;

**Бастамашы** - жасалуына мүдделі болғандықтан, мәміле жасасу процесіне бастамашы болған Қоғамның құрылымдық бөлімшесі;

**Мүдделер қақтығысы** - бұл Қызметкердің жеке мүддесі мен оның Қоғамға қатысты міндеттері қақтығысатын және қызметкердің жеке қызығушылығы оның өзінің лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

**Корпоративтік қақтығыс** - Жалғыз акционер мен Қоғам органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау, не болмаса келесі салдардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін Қоғам органдары арасындағы келіспеушілік немесе дау:

- қолданыстағы заңнаманың, Жарғының немесе Қоғамның ішкі құжаттарының нормаларын бұзу;
- Қоғамға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талап-арыздар.

**Қоғамның органдары** – Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі, Басқарма, Ішкі аудит қызметі;

**Өнім беруші / Әлеуетті өнім беруші** - тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызмет көрсету бойынша мәміле жасасқан, тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызмет көрсету бойынша мәміле жасасуды ұсынған тұлға;

**Басқарма** - Қоғамның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын алқалы атқарушы орган;

**Корпоративтік басқару қағидаттары мен нормалары** - Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның органдары бекіткен Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында бекітілген қағидаттар мен нормалар;

**Қызметкер** - Қоғаммен еңбек қатынасында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

**Келісім** - Корпоративтік қақтығыс тараптары қол қойған корпоративтік қақтығысты реттеу нәтижесі;

**Корпоративтік қақтығыс тараптары** - Қоғамның корпоративтік қақтығысқа қатысатын органдары, лауазымды тұлғалары.

## **2. Корпоративтік қақтығыстың алдын алу (болдырмау)**

Корпоративтік қақтығыстың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, ең алдымен, егер олар Қоғамда пайда болған немесе туындауы мүмкін болса, оларды тезірек анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-әрекетін нақты үйлестіруді көздейді.

Қоғам корпоративтік қақтығыстарға қатысты олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау принципін ұстанады. Корпоративтік қақтығыс туындаған кезде Қоғам заңнама мен ішкі құжаттардың сақталуына негізделген ұстанымда болады.

Корпоративтік қақтығыстың алдын алуға (*болдырмауға*) Қоғамның, Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің заңнаманы сақтауы, сондай-ақ олардың Жалғыз акционермен қарым-қатынастағы адал мінез-құлқы ықпал етеді.

Корпоративтік қақтығысқа жол бермеу және болдырмау мақсатында Қоғамның жоғарыда аталған қызметкерлері:

1) қолданыстағы заңнама нормаларын және ішкі құжаттардың ережелерін сақтауға;

2) корпоративтік қақтығыстың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан аулақ болуға;

3) заңдарда және ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен Қоғам органының оң шешімін алмай, ірі мәмілелер мен мүддесі бар мәмілелерді жасамауға;

4) заңнама талаптарына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыруға;

5) Жалғыз акционерге, Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеу мен қадағалау жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органына және мүдделі тұлғаларға ұсынылатын бухгалтерлік есептің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етуге;

6) Қоғамда бар ақпаратты осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдардың жеке басының мақсатына пайдалануының алдын алу жөнінде шара қабылдауға;

7) бұқаралық ақпарат құралдарындағы және өзге де ақпарат көзіндегі Қоғам туралы жағымсыз ақпаратқа дер кезінде назар аударуға қарауға және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюға;

8) Қоғамның ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін анықтауға қатысуға;

9) іскерлік әдеп қағидаттарының сақталуына ықпал етуге;

10) Жалғыз акционерге корпоративтік қақтығыс нысанасына айналуы мүмкін мәселелер бойынша ақпарат беруге міндетті.

### **3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу**

Қоғам Корпоративтік қақтығыстарды тезірек анықтауды және Қоғам органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

1. Корпоративтік қақтығыстарды ерте кезеңінде анықтауды қамтамасыз етеді;

2. Мүмкіндігінше қысқа мерзімде корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік қақтығыс тараптарының назарына жеткізеді;

3. Корпоративтік қақтығыстағы Қоғамның ұстанымы заңнама ережелеріне негізделуі керек - Жалғыз акционердің өтінішіне Қоғамның жауабы толық және жан-жақты болуы керек, ал Жалғыз акционердің өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама заңнама ережелеріне негізделген және дәлелді болуы керек;

4. Жалғыз акционер мен Қоғам арасында олардың міндеттемелерінің мәні бойынша дау болмаған, бірақ оларды орындау тәртібі, тәсілі, мерзімдері және өзге де шарттары туралы келіспеушіліктер туындаған жағдайларда,

Қоғам Жалғыз акционерге туындаған келіспеушілікті реттеуді ұсынады және Қоғам оның талаптарын қанағаттандыруға дайын болатын шарттарды баяндайды.

5. Корпоративтік қақтығысты реттеу процесінде Қоғам органдарының негізгі міндеті - мүдделеріне сай келетін заңды және негізделген шешімді табу.

6. Қажет болған жағдайда Қоғам мен Жалғыз акционер арасында корпоративтік қақтығысты реттеу туралы келісімге қол қойылуы мүмкін. Корпоративтік қақтығысты реттеу туралы Жалғыз акционермен келісілген шешімді Қоғамның тиісті органы да өзінің басқа да шешімдерін қабылдайтын тәртіппен қабылдауы және ресімдеуі мүмкін.

7. Корпоративтік басқару қағидаттарын және корпоративтік қақтығыстарды қарау және реттеу тәртібін сақтау мақсатында Қоғам органдарының құзыреттері нақты ажыратылуға тиіс.

8. Директорлар кеңесі Қоғамның лауазымды адамдарының қатысуымен корпоративтік клиенттерді реттеуді жүзеге асырады.

9. Басқарма төрағасының немесе Басқарма мүшелерінің әрекеттері (*әрекетсіздігі*) не олар қабылдаған шешімдер нысанасы болып табылатын корпоративтік қақтығыстарды Директорлар кеңесі қарайды.

10. Мүдделері корпоративтік қақтығысқа әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін Директорлар кеңесінің мүшелері аталған корпоративтік қақтығысты реттеуге қатыспауға тиіс.

11. Корпоративтік қақтығысты бағалаудың объективтілігін және оны тиімді реттеуді қамтамасыз ету мақсатында мүдделері корпоративтік қақтығысқа әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін адамдар оны шешуге қатыспауы керек.

#### **4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері мен ережелері**

Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде заң үстемдігі мен Қоғам мүддесі қағидатын басшылыққа алуға тиіс.

Жасалуына мүдделілік бар барлық мәмілелер Директорлар кеңесінің оң шешімі болған жағдайда ғана жүзеге асырылуы керек. Егер Директорлар кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлға болса немесе Директорлар кеңесінің дауыс санының болмауына байланысты осындай мәміле жасасу туралы шешім қабылдау мүмкін болмаған жағдайда, шешімді Қоғамның Жалғыз акционері қабылдайды.

Қоғамның лауазымды адамы және өзге де қызметкері Қоғам мен оның өзі, сондай-ақ оның кез келген жақын туыстары арасындағы кез келген

мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатыспауға тиіс. Осы талаптың сақталуына мәміле бойынша қарауға және шешім қабылдауға қатысқан Қоғамның жоғарыда аталған қызметкерлері жауапты болады.

Лауазымды адамдар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін сөйлей алмайды.

Қоғам қызметкерлері Қоғамның атынан өзіне де, өздері бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа адамға да қатысты мәміле жасай алмайды.

Қоғамның жасауға мүддесі бар мәміле жасасуы туралы шешім қабылдауға ықпал ету мақсатында тікелей бағынысқа кіретін де, кірмейтін де бөлімшелердің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

Басқарма мүшелері мен Қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін әрекеттерден, мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға міндетті.

Қоғамның Басқарма мүшелері Директорлар кеңесіне кез келген нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашып айтуға міндетті. Қоғамның өзге қызметкерлері де бұл ақпаратты өзінің тікелей басшысына ашып айтуға міндетті.

Қоғам қызметкерлері өз қызметін жүзеге асыру барысында жеке басының мүддесінен аулақ болуға міндетті.

## **5. Мүдделер қақтығысы жағдайы**

Мүдделер қақтығысы мыналардың нәтижесінде туындауы мүмкін:

- 1) Заңнама талаптарын, Қоғамның құрылтай және ішкі құжаттарын бұзу немесе сақтамау;
- 2) Іскерлік қарым-қатынас нормаларын және кәсіби этика принциптерін сақтамау;
- 3) Қоғам іскерлік қатынастарда болатын басқа компанияда қаржылық мүдделердің болуы;
- 4) Қызметкердің немесе лауазымды адамның Қоғамға бәсекелес компанияда жұмыс істеуі, сондай-ақ еңбек шарты бойынша бірнеше ұйымда жұмыс істеу, егер Қоғамның уәкілетті органы қосымша жұмыс істеуге рұқсат бермеген болса;
- 5) Жеке басының мүддесі үшін Қоғамның мүддесіне зиян келтіру арқылы басқа компанияларға іскерлік мүмкіндік ұсыну.

Қоғам мен оның қызметкері, Директорлар кеңесінің мүшесі арасындағы еңбек шарттары мен басқа келісімдер Қоғамның қызметкерлері мен Директорлар кеңесі мүшелерінің өз функцияларын орындауы үшін жасалған жағдайда мүдделер қақтығысы болып есептелмейді.

Осы Ережеде аталған жағдайлар толық айқындалмаған. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері барлық жағдайларда заңнама, Жарғы, осы Ереже және Қоғамның басқа ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуы керек.

**Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының кез келген түрін болдырмау мақсатында:**

- 1) Заңнама, Жарғы және Қоғамның ішкі құжаттарының, соның ішінде осы Ереженің талаптарын қатаң сақтауға;
- 2) Мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін әрекеттерді жасамауға және шешімдер қабылдамауға;
- 3) Жарғыға және ішкі құжаттарға сәйкес ішкі және сыртқы бақылауды жүзеге асыруға;
- 4) Мүдделілік бар барлық мәмілелер туралы Директорлар кеңесіне ақпарат беруге;
- 5) Қоғамның аффилиирленген тұлғалары туралы ақпараттың есебін жүргізуді қамтамасыз етуге;
- 6) Қолданыстағы заңнама, Жарғы және ішкі құжаттар талаптарына сәйкес Қоғам қызметі туралы ақпаратты жариялауға;
- 7) Қоғамдағы ақпаратқа қол жеткізуге рұқсаты бар тұлғалардың ақпаратты жеке мақсатта пайдаланудың алдын алу шараларын әзірлеуге және жетілдіруге **міндетті**.

## **6. Мүдделер қақтығысын реттеу**

Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін Директорлар кеңесі, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қоғамның мүддесіне сай келетін заңды және дәлелді шешім табу мақсатында рәсімдерді жүзеге асырады.

Қызметкер Қоғамда өз қызметін жүзеге асыру кезінде мүдделер қақтығысының бар екені және туындағаны туралы бөлімше басшысын дереу хабардар етуге міндетті. Жанжалды құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, бөлімше басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін адамға қақтығыс, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.

Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде оны реттеу туралы мәселе құзыретіне қарай қоғамның тиісті органының қарауына шығарылады.

Өз дамуының қандай да бір кезеңінде Басқарма төрағасының мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін мәліметтер қақтығысты реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесіне беріледі.

Осы Ережеде көрсетілген мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралар тізбесі толық емес. Әрбір нақты жағдайда мүдделер қақтығысының

туындау саласына байланысты қақтығысты реттеудің басқа нысандары болуы мүмкін.

## **7. Жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасауға қойылатын жалпы талаптар**

Ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпарат болған кезде Бастамашы өнім берушінің, әлеуетті өнім берушінің Қоғаммен байланысты тұлғаларға қатыстылығын (аффилиирленуін) тексеру мақсатында олардан аффилиирленген тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтай және өзге де қажетті құжаттарды талап етуге құқылы.

Қатыстылығы анықталған жағдайда Бастамашы Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен жасауға мүдделілігі бар мәміле жасасу туралы мәселені Директорлар кеңесінің қарауына, ал олардың шешім қабылдауы мүмкін болмаған жағдайда Қоғамның Жалғыз акционерінің қарауына шығаруды қамтамасыз етеді.

Жасауға мүдделілігі бар мәмілені жасасу туралы мәселені қарау кезінде мәміле туралы ақпарат мәміле тараптары, мәмілені орындау мерзімдері мен шарттары, тартылған тұлғалардың қатысу үлестерінің сипаты мен көлемі туралы мәліметтерді қамтуға тиіс.

Бастамашы Жарғы мен заңнама талаптарына сәйкес Қоғам органының оң шешімін алғаннан кейін ғана жасауға мүдделілігі бар мәміле жасасуды қамтамасыз етеді.

Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері жасауға мүдделілігі бар мәмілелерді жасасу кезінде Қоғам алдында жауапты болады.

## **8. Қорытынды ережелер**

Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын шешу тәртібі, сондай-ақ осы Ережеде көзделген рәсімдер келісімге келу сипатына ие және тұлғалардың заңнамада көзделген құқықтарын қорғауды жүзеге асыруына кедергі келтірмейді.

Корпоративтік қақтығысты келіссөз арқылы сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

Қоғамның лауазымды тұлғалары осы Ережеге сәйкес Корпоративтік хатшыға Қоғамның аффилиирленген тұлғалары туралы ақпараттың уақтылы және шынайы ұсынылуына жауапты болады.

---