

**«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина
университеті» КеАҚ
Директорлар кеңесінің
2019 жылғы «24» қазандағы
(№ 6 хаттама) шешімімен
«БЕКІТІЛДІ»**

**«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының
корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын
реттеу туралы
ЕРЕЖЕСІ**

Ақтөбе қ., 2019



1 - ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1.1. Белгілеу

1. «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу туралы осы ереже (бұдан әрі – Ереже) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі- Қоғам) жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және корпоративтік қақтығыстарды реттеу шараларының шеңберінде корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу рәсімдерін, Қоғам органдарының қызметін және Ережені пайдалану шарттарын белгілейді.

1.2. Негізгі ұғымдар

2. Осы Ережеде мынадай терминдер мен анықтамалар пайданылады:

Лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің, Қоғам Басқармасының мүшесі;

Жалғыз акционер – Қоғам акцияларының 100% иегері;

Мүдделі тұлға – Қоғаммен шарттық қатынастарда тұратын немесе тұруға ниеттенген жеке немесе заңды тұлғалар, сондай-ақ Қоғамға байланысты мәміле жасауға қатысы бар тұлғалар;

Заңнама – Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған нормативтік құқықтық актілер жиынтығы;

Мүдделер қақтығысы – Жұмыскердің Қоғамға қатысты жеке мүдделері мен оның міндеттерінің қақтығысуы және Жұмыскердің жеке мүдделілігі өзінің лауазымдық міндеттерін әділ орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік қақтығыс – Қоғам акционерлерінің (Жалғыз акционердің) және органдарының; Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелерінің, Ішкі аудит қызметі жетекшісінің, Корпоративтік хатшының арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

Корпоративтік хатшы – Қоғамның директорлар кеңесінің мүшесі болып табылмайтын қоғамның жұмыскері, оны Қоғамның директорлар кеңесі тағайындайды және ол Қоғамның Директорлар кеңесіне есеп береді, сондай-ақ өз қызметі шеңберінде акционерлер жиналысының және Қоғамның Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындауға және өткізуге бақылау жасайды, акционерлердің жалпы жиналысының күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды және Қоғамның Директорлар кеңесінің отырысына материалдар әзірлеуді қамтамасыз етеді, оларға қол жеткізудің қамтамасыз етілуін бақылайды. Корпоративтік хатшының құзыреті мен қызметі қоғамның ішкі құжаттарында айқындалады;

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

Омбудсмен – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын тұлға, рөлі оған жүгінген Қоғамның жұмыскерлеріне консультация беру және еңбек

дауларын, қақтығыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы өзекті мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам жұмыскерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу болып табылатын тұлға;

Басқарма – Қоғамның алқа атынан шығатын атқарушы органы;

Корпоративтік басқарудың қағидаттары мен нормалары – Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғам органдарымен бекітілген Қоғамның тиісті ішкі құжаттарында бекітілген қағидаттар мен нормалар;

Жұмыскер – Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

Директорлар кеңесі – Қоғам акционерлерінің (жалғыз акционердің) жалпы жиналысында оның мүшелерін сайлау арқылы қалыптасатын, Қоғам және басқарма қызметін жалпы басқаруға және бақылауға жауап беретін Қоғамдағы басқарушы органы;

Келісім – осы ережеге 1 қосымшаға сәйкес нысан бойынша корпоративтік қақтығыс Тараптары және Омбудсмен қол қойылған корпоративтік қақтығыстарды реттеу нәтижесі болып табылатын құжат;

Корпоративтік қақтығыс тараптары – корпоративтік қақтығысқа қатысатын Қоғам органдары мен жұмыскерлері немесе Қоғамның мүдделі тұлғалары.

2 - ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК ҚАҚТЫҒЫСТАР

2.1. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстарының пайда болу себептері

3. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығыстары:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын сақтамауы;

2) Қоғам органдарының Қоғамның қаржылық жағдайының нашарлауына және залал келтіруге әкеліп соғуы мүмкін шешімдерді қабылдауы;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпаратты жарияламау немесе Қоғам жұмыскерлерінің өзге ұйымдардың басқару органдарында атқаратын лауазымдары туралы, өзге заңды тұлғалардың үлестеріне (акцияларына) иелік етуі туралы толық ақпарат бермеуі;

4) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен өзге жұмыскерлерінің Жалғыз акционердің және Қоғамның мүдделеріне қайшы келетін шешімдерді қабылдауы немесе әрекеттер жасауы;

5) Қоғам іскерлік қарым-қатынастарды қолдайтын өзге заңды тұлғада жұмыскерлердің қаржылық мүдделерінің болуы;

6) жұмыскерлердің немесе олардың отбасы мүшелерінің өзге заңды тұлғалардың үлестеріне (акцияларына) иелік етуі;

7) лауазымды тұлға ретінде жұмысты қоса атқаруы немесе өзге заңды тұлғалар органдарының жұмысына қатысуы;

8) Жалғыз акционер мен Қоғамның жеке мүліктік мүдделерімен байланысты мүдделерінің зарарына өзге заңды тұлғаларға іскерлік мүмкіндіктерді ұсыну нәтижесінде туындауы мүмкін.

2.2 Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу (болдырмау)

4. Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және реттеу бойынша жүргізілетін жұмыстар Қоғамда қақтығыстың пайда болғанын немесе пайда болатынын тез арада анықтаған жағдайда және Қоғамның барлық органдарының іс-қимылын нақты үйлестірген кезде тиімді болады.

5. Корпоративтік қақтығыстарға қатысты Қоғам олардың пайда болуын алдын алу және оларға мұқият болу қағидатын ұстанады. Қоғам корпоративтік қақтығыс туындаған жағдайда Қоғамның заңнамасы мен ішкі құжаттарының сақталуына негізделген позициясын ұстанады.

6. Қоғамның, Қоғамның лауазымды тұлғаларының және жұмыскерлерінің заңнаманы бұзбауы, сондай-ақ олардың Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас жасау кезінде адал болуы корпоративтік қақтығыстың алдын алуға (болдырмауға) көмектеседі.

7. Корпоративтік қақтығысты болдырмау және алдын алу мақсатында Қоғам:

1) қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының ережелерін бұзбауға;

2) корпоративтік қақтығысты туындатуы мүмкін іс-қимыл жасаудан және шешім қабылдаудан тартынуға;

3) заңнамада және Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіпте Қоғам органы оң шешім қабылдамайынша мүдделілігі бар мәмілелерді және ірі мәмілелерді жасамауға;

4) заңнаманың 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 органға және мүдделі тұлғаларға ұсынылатын бухгалтерлік есептілік пен жарияланатын өзге де ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етуге;

6) Қоғам ақпаратын қолдануға рұқсаты бар тұлғалардың осы ақпаратты жеке мақсатында қолдануын алдын алу бойынша шаралар қолдануға;

7) бұқаралық ақпарат құралдары мен өзге дереккөздерде Қоғам туралы жарияланған жағымсыз ақпаратты уақтылы анықтауға және осы сияқты әрбір ақпаратқа дер кезінде әрекет етуге;

8) Қоғамның ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктері мен қауіптерін анықтау жұмыстарына қатысуға;

9) іскерлік этика қағидаттарының сақталуына жағдай жасауға;

10) заңнамаға, Қоғамның жарғысы мен ішкі құжаттарына сәйкес Жалғыз акционердің құқығын сақтауға;

11) корпоративтік қақтығысқа себеп болуы мүмкін мәселелер бойынша ақпаратты Жалғыз акционерге ұсынуға міндетті.

2.3. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

8. Қоғам корпоративтік қақтығыстарды жедел анықтауды және Қоғам органдарының іс-қимылдарын дәл үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

1) корпоративтік қақтығыстарды бастапқы сатыларда анықтауды қамтамасыз етеді;



2) барынша қысқа мерзімде корпоративтік қақтығыстың мәні бойынша өз ұстанымын анықтайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік қақтығыстың Тараптарының назарына жеткізеді;

3) Қоғамның Омбудсменіне корпоративтік қақтығыс бойынша есеп беру, құзыретіне осы қақтығысты қарау жатқызылатын Жалғыз акционерден және Қоғамнан келіп түскен өтініштер мен хаттарды тіркеу жүктеледі. Омбудсмен Қоғамның Жалғыз акционердің өтінішін тиісінше қарауын және Жалғыз акционердің құқығын бұзумен байланысты қақтығысты тиісінше шешуін қамтамасыз етеді;

4) Қоғамның корпоративтік қақтығыстағы позициясы заңнама ережелеріне негізделуі тиіс, атап айтқанда:

1) Қоғамның Жалғыз акционерге берген жауабы толық және пайымды болуы тиіс, ал Жалғыз акционердің өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама дәлелді және заңнама ережелеріне негізделген болуы тиіс;

2) егер Қоғамның Жалғыз акционер талабын қанағаттандыруға келісім беруі Жалғыз акционердің заңнамада, Қоғамның жарғысында немесе басқа ішкі құжаттарында қарастырылған қандай да бір іс-әрекеттер жасау қажеттілігімен ұштасқан болса, оның Жалғыз акционерге берген жауабында бұл шарттар толыққанды жазылуы тиіс, сондай-ақ олардың орындауы қажет ақпаратты хабарлауы тиіс.

9. Егер Жалғыз акционер мен Қоғам арасындағы қақтығыс олардың міндеттеріне байланысты емес болса, бірақ оларды орындау тәртібі, әдісі, мерзімі және басқа шарттарына байланысты келіспеушілік туындаған жағдайда, Қоғам Жалғыз акционерге туындаған келіспеушілікті реттеуді ұсынады және Қоғамның Жалғыз акционер қойған талаптарды қанағаттандыруы үшін орындалуы тиіс шарттарын айтады.

10. Корпоративтік қақтығысты реттеу процесінде Қоғам органдарының басты міндеті Қоғам мүддесіне сай келетін заңды және негізделген шешім табу.

11. Қажет болған жағдайда Қоғам мен Жалғыз акционер арасында корпоративтік қақтығысты реттеу туралы келісім жасалуы мүмкін. Жалғыз акционермен келісілген корпоративтік қақтығысты реттеу туралы шешімді Қоғамның тиісті органы қабылдап, ресімдеуі мүмкін. Ол осы орган басқа шешімдерді қабылдайтын тәртіпте жүзеге асады.

12. Корпоративтік басқару қағидаттарын және корпоративтік қақтығыстарды қарау және реттеу тәртібін сақтау мақсатында Қоғам органдарының құзыреті айқын шектелген болуы тиіс.

13. Директорлар кеңесі Қоғамның Лауазымды тұлғаларының қатысуымен корпоративтік қақтығыстарды реттеуді жүзеге асырады.

14. Басқарма Төрағасы немесе Басқарма мүшелері әрекетінің (әрекетсіздігінің) немесе олардың қабылдаған шешімінің мәні болып табылатын корпоративтік қақтығыстар Директорлар кеңесінде қаралады.

15. Корпоративтік қақтығыс мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін Директорлар кеңесінің мүшелері осы корпоративтік қақтығысты реттеуге қатыспауы тиіс.

16. Корпоративтік қақтығысты әділ бағалауды қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу мақсатында корпоративтік қақтығыс мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспауы тиіс.

2.4. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу рәсімі

17. Корпоративтік жанжалды тиімді реттеу мақсатында корпоративтік қақтығыс мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспауы тиіс

18. Өтінішті қабылдаудан бас тарту, егер осы корпоративтік қақтығыс бойынша тиісті шешім қабылданған жағдайда ғана мүмкін болады.

19. Келіп түскен өтінішке сәйкес құзыретіне корпоративтік қақтығысты шешу жатқызылған Қоғам органы немесе лауазымды тұлға өтінішті алған сәттен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде Делдалды белгілеу үшін корпоративтік қақтығыстардың Тараптарын шақырады. Директорлар кеңесінің құзыретіне жатқызылатын корпоративтік қақтығыстарды шешудегі Делдалдың рөлі Омбудсменге жүктеледі. Егер Омбудсмен корпоративтік қақтығыстардың тараптарының бірі болып табылса және/немесе Омбудсменнің делдалдың рөлін жүзеге асыру жөнінде мүдделер қақтығысы туындаса Директорлар кеңесінің шешімімен Делдалдың рөлін Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның ішкі құжаттарына және Осы ережеге қайшы келмесе Директорлар кеңесінің уәкілетті органы/ Омбудсмен жүзеге асыра алады.

20. Отырыстарға қатысушы корпоративтік қақтығыс Тараптарының өкілдері келісімге қол қою құқығын қоса алғанда, корпоративтік қақтығыс Тараптарының құқығына ие. Корпоративтік қақтығыстарды қарастыру кезінде барлық Тараптар тең құқыққа ие болады. Өз позициясының пайдасына дәлелдеме ұсыну корпоративтік қақтығыс Тараптарының құқығы болып табылады, алайда корпоративтік қақтығыс Тараптарының дәлелдеме ұсынудан уәжсіз бас тартуын Делдал корпоративтік қақтығыс Тараптарының жауапсыз бас тартуы ретінде бағалауы мүмкін.

21. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу туралы келісім Тараптар мен Делдал арасында жазбаша түрде ресімделген және қол қойылғанда қабылданған болып саналады.

3 - ТАРАУ. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСТАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН ЕРЕЖЕЛЕРІ

22. Қоғамның барлық Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері өз қызметінде заңнама үстемдігі және Қоғам мүддесінің қағидатын басшылыққа алуы тиіс.

23. Мүдделілігі бар барлық мәмілелер Директорлар кеңесі оң шешім шығарған кезде ғана жасалуы мүмкін. Егер Директорлар кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлға болса немесе дауыс жеткіліксіздігіне байланысты бұл мәмілені жасау жөнінде шешім шығара алмаған жағдайда шешімді Қоғамның Жалғыз акционері қабылдайды.

24. Қоғамның Лауазымдық тұлғасы және өзге жұмыскері Қоғам мен өзінің, сондай-ақ оның кез-келген жақын туысының арасындағы кез келген мәмілені қарастыруға және шешім шығаруға қатыспауы тиіс. Мәміле бойынша шешім қарастыруға және қабылдауға қатысқан Қоғамның жоғарыда аталып өткен жұмыскерлері осы талаптардың орындалуына жауапты.

25. Лауазымды тұлғалар үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүдделері үшін Қоғаммен қарым-қатынасқа түсе алмайды.

26. Қоғамның жұмыскерлері Қоғамның атынан атынан өзіне қатысты да өзге тұлғаларға қатысты да мәміле жасай алмайды, өйткені бұл жұмыскерлер екеуінің де өкілі болып табылады.

27. Қоғамның мүдделілігі бар мәмілелерін жасасу бойынша шешім шығаруына ықпал ету мақсатында тікелей бағынысындағы және бағынысындағы емес бөлімшелер қызметіне Лауазымды тұлғалардың араласуына тыйым салынады.

28. Басқарма мүшелері мен Қоғам жұмыскерлері мүдделер қақтығысын туындатуы мүмкін әрекеттерге бармауы және мүдделер қақтығысы бар операциялар бойынша шешім қабылдамауы тиіс.

29. Қоғам Басқармасының мүшелері Директорлар кеңесіне кез келген іс жүзіндегі немесе ықтимал мүдделер қақтығысы жөніндегі ақпаратты жеткізуге міндетті. Қоғамның өзге жұмыскерлері осы ақпаратты өзінің тікелей басшысына айтуға міндетті.

30. Қоғамның жұмыскерлері өз қызметін жүзеге асыру барысында жеке мүдделерден аулақ болуы тиіс.

3.1. Мүдделер қақтығысының жағдайы

31. Мүдделер қақтығысы мынадай жағдайда туындайды:

1) заңнаманың, Қоғамның құрылтай құжаттары мен ішкі құжаттарының талаптарын бұзу/орындамау;

2) іскерлік қарым-қатынас нормалары мен кәсіптік этика қағидаттарын сақтамау;

3) Қоғам қарым қатынас орнатқан басқа компанияда қаржылық мүддесінің болуы;

4) Қоғамның Лауазымды тұлғасының немесе Жұмыскерінің Қоғаммен бәсекелес басқа компанияда қызмет көрсетуге қатысты жұмыс істеуі, сондай-ақ Қоғамның өкілетті органының мақұлдауын (келісімін) алмай бір ұйымнан басқа екінші ұйымда еңбек шарты бойынша қоса қызмет атқаруы;

5) Қоғам мүддесіне зиян келтіре отырып өз мүддесі үшін басқа компанияларға іскерлік мүмкіндіктер ұсыну.

32. Қоғам мен оның Жұмыскері, Директорлар кеңесі мүшесінің арасында жасалған еңбек шарты мен өзге де келісімдер және Қоғам жұмыскері мен Директорлар кеңесі мүшелерінің өз функциялық міндеттерін орындау бойынша басқа да мәмілелер мүдделер қақтығыстары болып табылмайды.

33. Осы Ереженің 31-тармағында аталып өткен жағдайлар түпкілікті болып саналмайды. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері кез келген жағдайда заңнаманың, Қоғам жарғысының, осы Ереженің және басқа ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуы тиіс.

34. Мүдделер қақтығысының кез келген түрін алдын алу мақсатында Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері:

1) заңнаманың, Қоғамның жарғысы мен ішкі құжаттарының, соның ішінде осы Ереженің талаптарын орындауға;

2) мүдделер қақтығысын туындатуы мүмкін әрекеттер істемеу және шешім қабылдамауға;

3) Қоғамның жарғысы мен ішкі құжаттарына сәйкес ішкі және сыртқы бақылау жүргізуге;

4) Директорлар кеңесіне мүдделілігі бар барлық мәмілелер туралы ақпарат беруге;

5) Қоғамның үлестес тұлғалары туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етуге;

6) Қоғамның қызметі туралы ақпаратты қолданыстағы заңнаманың, Қоғам жарғысы мен ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашуға;

7) Қоғамда бар ақпаратты осы ақпаратқа рұқсаты бар тұлғалардың жеке мақсаттары үшін қолдануын алдын алу үшін жүргізілетін шаралар әзірлеуге және жетілдіруге міндетті.

3.2. Мүдделер қақтығыстарын реттеу

35. Қоғамда туындаған мүдделер қақтығысын реттеу үшін Қоғамның Директорлар кеңесі, Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері шешім табу мақсатында шаралар қолданады. Ол заңды және негізделген бола тұра, Қоғам мүддесіне сай келетін болуы тиіс.

36. Жұмыскер бөлімше жетекшісіне қызметін орындау кезінде Қоғамда пайда болған мүдделер қақтығысы туралы осы жағдай орын алғаннан кейін 5 (бес) жұмыс күні ішінде хабарлауға міндетті. Қақтығысты құрылымдық бөлімше аясында реттеу мүмкін болмаған жағдайда бөлімше бастығы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшене жетекшілік ететін тұлғаға қақтығыс, оның пайда болу себептері, қолданылған шаралары туралы ақпарат беруге міндетті.

Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда оны реттеу туралы мәселе құзыретіне байланысты Қоғамның тиісті органының қарауына беріледі.

Омбудсмен Қоғамға қажет материалдарды жинап береді.

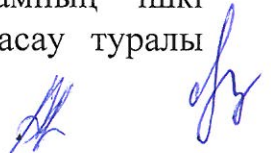
37. Дамуының кез-келген кезеңінде Басқарма Төрағасының мүддесін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін қақтығыстар туралы ақпарат мүдделер қақтығысын реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесіне беріледі.

38. Осы Ережеде көрсетілген мүдделер қақтығысын реттеу туралы шаралар тізбесі толық емес болып табылады. Әр нақты жағдайда мүдделер қақтығысының пайда болуына байланысты қақтығысты реттеудің өзге де нысандары болуы мүмкін.

4 - ТАРАУ. МҮДДЕЛІЛІГІ БАР МӘМІЛЕЛЕРДІ ЖАСАСУДЫҢ ЖАЛПЫ ТАЛАПТАРЫ

39. Бастамашы болуы мүмкін мүдделер қақтығысы туралы ақпарат болған жағдайда жеткізушінің/әлеуетті жеткізушінің Қоғаммен үлестес екендігін тексеру мақсатында жеткізушіден/әлеуетті жеткізушіден оның үлестес тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтай құжаттарын және басқа да қажет құжаттарды талап етуге құқылы.

40. Үлестестігі анықталған жағдайда Бастамашы Қоғамның ішкі құжаттарымен белгіленген тәртіпте мүдделілігі бар мәміле жасау туралы



мәселені Директорлар кеңесінің қарауына береді, ал Директорлар кеңесінің шешім қабылдау мүмкіндігі болмаған кезде, оны Қоғамның Жалғыз акционерінің қарауына береді.

41. Мүдделілігі бар мәміле жасасу туралы мәселені қарастыру барысында мәміле ақпаратында мәміле тараптары, мәмілені орындаудың мерзімі мен шарттары, қатысатын тұлғалардың қатысу үлесінің сипаты мен көлемі туралы мәлімет болуы тиіс.

42. Бастамашы мүдделілігі бар мәміленің жасалуын Жарғы мен заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғам органы оң шешім қабылдағаннан кейін қамтамасыз етеді.

43. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мен жұмыскерлері мүдделілігі бар мәмілелерді жасау кезінде Қоғам алдында жауапты.

5 - тарау. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

44. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын шешу тәртібі, сондай-ақ осы Ережеде қарастырылған рәсімдер келісу сипатына ие және тұлғалардың заңнамада қарастырылған құқығын қорғауына кедергі келтірмейді.

45. Корпоративтік қақтығысты келіссөз жүргізу арқылы сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібінде шешіледі.



Корпоративтік қақтығыстар мен
мүдделер қақтығысын реттеу
туралы ережеге
1-Қосымша

Келісімнің үлгілік нысаны
(ұсынылатын)
КЕЛІСІМ

Орны _____

Күні (Тараптардың соңғы қол қоюын тоқтату күні)

Келісім мәні (корпоративтік қақтығыс)

Келісімге қатысушылар, оның ішінде:

Келісім Тараптары (корпоративтік қақтығыс Тараптарының және олардың өкілетті өкілдерінің атаулары аталып беріледі)

Омбудсмен: _____

Бұдан әрі корпоративтік қақтығыс Тараптарының міндеттемелерін және міндеттемелерді орындауды қамтамасыз ету шараларын көздейтін келісім мәтіні беріледі.

Тараптардың қанағаттанушылығы:

- мәні бойынша;
- рәсім бойынша;
- психологиялық.

(әр Тарап «қанағаттанамын» немесе «қанағаттанбаймын» деп көрсетуі тиіс және түсініктеме қосуға болады). Бұл Тарауда Тараптар еркін түрде корпоративтік қақтығысты шешу процесінің түрлі аспектілеріне өзінің қанағаттану дәрежесін белгілейді.

Қатысушылардың қолдары:

Тараптар:

Қолы күні:

Омбудсмен:

Қолы күні:

