

7.1. Кәсіпорында мүдделер шиеленісін ашудың мынадай түрлері белгіленген: 1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер шиеленісі туралы мәліметтерді ашу;

2) жаңа лауазымға ауыстыру кезінде мүдделер шиеленісі туралы мәліметтерді ашу;

3) мүдделер шиеленісі жағдайларының туындауына қарай мәліметтерді бір жолғы ашу.

7.2. Кәсіпорынға ұсынылған ақпаратты қарау және мүдделер шиеленісін реттеу құпия болып табылады. Келіп түскен ақпаратты Кәсіпорын үшін туындайтын қауіптердің ауырлығын бағалау және мүдделер шиеленісін реттеудің ең қолайлы нысанын таңдау мақсатында Кәсіпорынның комплаенс-офицері мұқият тексереді.

7.3. Кәсіпорын қызметкер ұсынған жағдай мүдделер шиеленісі емес және нәтижесінде арнайы реттеу әдістерін қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін.

7.4. Кәсіпорын сонымен қатар мүдделер шиеленісі орын алады және оны шешудің әртүрлі тәсілдерін қолдана алады деген қорытындыға келуі мүмкін, соның ішінде: - қызметкердің жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін нақты ақпаратқа қызметкердің қол жетімділігін шектеу; - қызметкердің мүдделер шиеленісінің әсерінен болатын немесе бас тартуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша); - қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту; - егер қызметкердің жеке мүдделері функционалдық міндеттеріне қайшы келсе, қызметкерді қызметінен уақытша шеттету; - қызметкерді мүдделер шиеленісіне байланысты емес функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру; - қызметкердің ұйым мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы; - қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару; - тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни қызметкердің өзіне жүктелген еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару. Әрбір нақты жағдайда оны реттеудің басқа тәсілдері қолданылуы мүмкін. Мүдделер шиеленісін шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде белгілі бір мүдделер шиеленісінің мән-жайлары ескеріледі және жеке мүдделерді немесе оның қызметкердің еңбек міндеттерін тиісінше, объективті және бейтарап атқаруына әсерін барынша қамтамасыз етеді.

7.5. Мүдделер шиеленісін шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең «жұмсақ» реттеу шарасын таңдау керек. Қатаң шаралар нақты қажеттіліктен туындаған жағдайда немесе «жұмсақ» шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолданылуы керек.

8. Мүдделер шиеленісін қарау және реттеу:

8.1. Мүдделер шиеленісін анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды реттеу жөніндегі Кәсіпорынның іс-әрекеттерін нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

8.2. Лауазымды тұлғалар Кәсіпорында туындайтын мүдделер шиеленісін реттеу үшін:

1) туындайтын мүдделер шиеленісін анықтау, олардың себептерін анықтауға; 2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер шиеленісі бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

8.3. Лауазымды адам мұндай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін мүдделер шиеленісінің болуы немесе туындауы туралы Басқарма төрағасына/Басқарма төрағасының жетекшілік ететін орынбасарына дереу жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

8.4. Қызметкер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер шиеленісінің болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

8.5. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер шиеленісін реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық