

«БЕКІТІЛДІ»



«Қ.Жұбанов атындағы

Ақтөбе өңірлік университеті» КеАҚ

Директорлар кеңесінің шешімімен

(№6 хаттама, «30» маусым 2021 жыл)

**«Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КеАҚ
корпоративтік даулар және мүдделер қақтығысын реттеу туралы
ЕРЕЖЕ**

Ақтөбе, 2021 жыл

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1.1. Жалпы ережелер

1. «Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КЕАҚ корпоративтік даулар және мүдделер қақтығысын реттеу туралы осы Ереже (бұдан әрі – *Ереже*) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, «Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КЕАҚ (бұдан әрі - *Қоғам*) Жарғысымен, Корпоративтік басқару Кодексі және Қоғамның өзге ішкі құжаттарымен әзірленген және корпоративтік даулар және мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу рәсімдерін, корпоративтік дауларды реттеу шаралары шеңберінде Қоғам мүшелерінің қызметін және Ережені қолдану шарттарын анықтайды.

2. Қоғам лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Қоғамдағы кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Қоғамдағы осындай жеке мүдделер мен кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы ашылып, реттелуі керек.

1.2. Негізгі ұғымдар

3. Осы Ережеде келесі негізгі ұғымдар мен қысқартулар қолданылады:

Лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің және/немесе Қоғам Басқармасының мүшесі;

Жалғыз акционер – Қоғамның 100% акцияларының иесі;

Мүдделі тұлға – бұл Қоғам шарттық қатынастарға түскен немесе кіруге ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Қоғаммен байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар;

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

Бастамашы – мүдделі тараптармен мәміле жасау процесін бастаған Қоғамның құрылымдық бөлімшесі;

Мүдделер қақтығысы – қызметкердің жеке мүдделері мен оның Қоғамға қатысты міндеттерінің қақтығысы орын алатын және қызметкердің жеке қызығушылығы оның қызметтік міндеттерін бейтарап орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік дау – Жалғыз акционер мен Қоғам органдары/Қоғам саласы арасында туындаған келіспеушілік немесе дау келесі салдардың біріне әкеп соқтыратын немесе әкелуі мүмкін: Қоғамның нормаларын бұзу қолданыстағы заңнама, Жарғы немесе Қоғамның ішкі құжаттары, Жалғыз акционердің құқықтары; Қоғамға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша шағымдар.

Корпоративтік хатшы - Қоғамның директорлар кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын акционерлік Қоғамның қызметкері, 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 және қызметі Қоғамның ішкі құжаттарында айқындалады

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

Омбудсмен – Қоғамда іскерлік әдепті енгізуге, сақтауға және түсіндіруге, сондай-ақ заңнама нормалары мен Қоғамның ішкі құжаттарын бұзушылықтарды анықтауға ықпал ететін тұлға. Омбудсмен функциясын орындау Директорлар кеңесінің шешімімен Қоғам қызметкерлері арасынан адамға жүктеледі.

Омбудсмен корпоративтік даудың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек корпоративтік дау тараптарына шешім табуға жәрдемдеседі;

Өнім беруші/әлеуетті өнім беруші – тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызметтерді көрсету бойынша мәміле жасасқан/тауарларды жеткізу, жұмыстарды орындау және қызметтерді көрсету бойынша мәміле жасасуды ұсынған тұлға;

Басқарма - бұл Қоғамның ағымдағы қызметін басқаратын алқалы атқарушы орган;

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

Директорлар кеңесі – Қоғамның басқару органы;

Келісім – осы Ережеге қосымшаға сәйкес нысан бойынша корпоративтік дау Тараптары мен Омбудсмен қол қойған корпоративтік дауды реттеу нәтижесі;

Корпоративтік дау тараптары – корпоративтік дауға қатысатын Қоғамның органдары/лауазымды адамдары

2. КОРПОРАТИВТІК ДАУЛАР

2.1. Корпоративтік даулардың алдын-алу

4. Корпоративтік даулардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі, ең алдымен, егер олар Қоғамда пайда болса немесе туындауы мүмкін болса, оларды тез арада анықтауды және Қоғамның барлық органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтиды.

5. Корпоративтік дауларға қатысты, Қоғам олардың пайда болуының алдын алу және оларға мұқият қарау қағидатын ұстанады. Қоғам Корпоративтік дау туындаған кезде заңнама мен Қоғамның ішкі құжаттарын сақтауға негізделген позицияны ұстанады.

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

7. Корпоративтік дауларға жол бермеу және оларды болдырмау мақсатында Қоғам мыналарды қамтиды:

1) қолданыстағы заңнама нормаларын және Қоғамның ішкі құжаттарының ережелерін сақтау;

2) корпоративтік даулардың туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

3) Қоғамда бар ақпараттарға қол жетімді адамдардың жеке мақсаттары үшін пайдалануына жол бермеу бойынша шаралар қабылдау;

4) бұқаралық ақпарат құралдарындағы және өзге де дереккөздердегі Қоғам туралы теріс ақпаратты уақтылы қарауға және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы жауап беруді жүзеге асыру;

5) Қоғамның ішкі бақылау жүйесінің тәуекелдері мен кемшіліктерін анықтауға қатысу;

6) іскерлік этика қағидаттарын сақтауға ықпал ету;

7) заңнамаға, Қоғамның жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес Жалғыз акционердің құқықтарын сақтау;

8) корпоративтік даудың мәні болуы мүмкін мәселелер бойынша Жалғыз акционерге ақпарат беру.

2.2. Корпоративтік дауларды реттеу

8. Қоғам Корпоративтік дауларды жедел анықтауды және Қоғам органдарының іс-қимылын нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

1) дамудың бастапқы кезеңдеріндегі корпоративтік дауларды анықтауды қамтамасыз етеді;

2) барынша қысқа мерзімде корпоративтік даудың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік дау тараптарының назарына жеткізеді;

3) Қоғам Корпоративтік дауларды есепке алуды, жалғыз акционерден келіп түскен өтініштерді, хаттарды және осы дауларды қарау құзыретіне қолданылған Қоғамды тіркеуді жүзеге асыруды қоғамның омбудсменіне жүктейді. Омбудсмен Қоғамның Жалғыз акционердің өтініштерін тиісінше қарауын және Жалғыз акционердің құқықтарын бұзумен байланысты дауларды шешуді қамтамасыз етеді;

3) корпоративтік даудағы Қоғамның ұстанымы заңнаманың ережелеріне негізделуі керек, атап айтқанда:

- Жалғыз акционердің өтінішіне Қоғамның берген жауабы толық және егжей-тегжейлі, ал Жалғыз акционердің өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама дәлелді және заңнаманың ережелеріне негізделген болуы тиіс;
- егер Қоғамның Жалғыз акционердің талаптарын қанағаттандыру туралы келісімі Жалғыз акционердің заңдарда, Жарғыда немесе Қоғамның басқа ішкі құжаттарында көзделген кез-келген әрекеттерді жасау қажеттілігімен байланысты болса, жалғыз акционерге жауап

ретінде Қоғам мұндай шарттарды толық көрсетеді, сонымен қатар оларды орындау үшін қажетті ақпаратты ұсынады.

9. Жалғыз акционер мен Қоғам арасында олардың міндеттемелерінің мәні бойынша дау болмаған, бірақ оларды орындаудың тәртібі, тәсілі, мерзімдері және өзге де шарттары туралы келіспеушіліктер туындаған жағдайларда, Қоғам Жалғыз акционерге туындаған келіспеушіліктерді реттеуді ұсынады және Қоғам Жалғыз акционердің талаптарын қанағаттандыруға дайын болатын шарттарды баяндайды.

10. Корпоративтік дауды шешу процесінде Қоғам органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, Қоғамның мүдделеріне сай келетін шешім іздеу болып табылады.

11. Қажет болған жағдайда, Қоғам мен жалғыз акционер арасында корпоративтік дауды реттеу туралы келісімге қол қойылуы мүмкін. Жалғыз акционермен келісілген корпоративтік дауды реттеу туралы шешімді Қоғамның тиісті органы осы орган өзінің басқа шешімдерін қабылдайтын тәртіппен қабылдауы және ресімдеуі де мүмкін.

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

13. Директорлар кеңесі Қоғамның лауазымды тұлғаларының қатысуымен корпоративтік дауларды реттеуді жүзеге асырады.

14. Басқарма Төрағасының немесе Басқарма мүшелерінің әрекеттері (әрекетсіздігі) немесе олар қабылдаған шешімдер болып табылатын корпоративтік дауларды Директорлар кеңесі қарайды.

15. Корпоративтік дау мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін Директорлар кеңесінің мүшелері осы корпоративтік дауларды реттеуге қатыспауы тиіс.

16. Корпоративтік дауларды бағалаудың объективтілігін және оны тиімді реттеуді қамтамасыз ету мақсатында мүдделері корпоративтік дауды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспауы тиіс.

3. МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН ЕРЕЖЕЛЕРІ

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

18. Жасалуына мүдделілік бар барлық мәмілелер Директорлар кеңесінің оң шешімі болған кезде ғана жүзеге асырылуы мүмкін. Егер Директорлар Кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлғалар болып табылған немесе дауыстар санының болмауына байланысты Директорлар кеңесінің осындай мәміле жасасу туралы шешім қабылдауы мүмкін болмаған жағдайда, шешімді Қоғамның Жалғыз акционері қабылдайды.

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

қарауға және ол бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс. Осы талаптың сақталуына мәміле бойынша қарауға және шешім қабылдауға қатысқан жоғарыда көрсетілген Қоғам қызметкерлері жауапты болады.

20. Лауазымды адамдар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

21. Қоғам қызметкерлері жеке өзіне қатысты да, өздері бір мезгілде өкілі болып табылатын басқа адамға қатысты да Қоғам атынан мәмілелер жасай алмайды.

22. Қоғамның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешім қабылдауға ықпал ету мақсатында тікелей бағынысқа кіретін де, кірмейтін де бөлімшелердің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

23. Басқарма мүшелері мен Қоғам қызметкерлері мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттерден, оларда мүдделер қақтығысы бар іс-әрекеттер бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға міндетті.

24. Қоғам Басқармасының мүшелері Директорлар кеңесіне мүдделердің кез келген нақты немесе ықтимал қақтығысы туралы ақпаратты ашуға міндетті. Қоғамның өзге де қызметкерлері осы ақпаратты өзінің тікелей басшысына ашуға міндетті.

25. Қоғам қызметкерлері өз қызметін жүзеге асыру барысында жеке мүдделерден аулақ болуға міндетті.

3.1. Мүдделер қақтығысының жағдайы

26. Мүдделер қақтығысы келесі жағдайлардан туындауы мүмкін:

1) заңнаманың, Қоғамның құрылтай және ішкі құжаттарының талаптарын бұзу/сақтамау;

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

3) Қоғам іскерлік қатынастарды қолдайтын басқа компанияда қаржылық мүдделердің болуы;

4) Қоғамның лауазымды адамының немесе қызметкерінің Қоғаммен бәсекелесетін басқа ұйымдағы қызметтер көрсету, сондай-ақ еңбек шарты бойынша жұмысты біреуден артық ұйымда қоса атқару бөлігіндегі жұмыстары, егер мұндай қоса атқаруға Қоғамның уәкілетті органының мақұлдауы (келісімі) алынбаған болса;

5) жеке мүдделерге байланысты Қоғам мүдделеріне зиян келтіретін басқа ұйымдарға іскерлік мүмкіндіктер беру.

27. Қоғам қызметкерлері мен Директорлар кеңесі мүшелерінің өз функционалдық міндеттерін орындауы үшін Қоғам мен оның қызметкері, Директорлар кеңесінің мүшесі арасында еңбек шарттары мен өзге де келісімдер жасасу жағдайлары мүдделер қақтығысы болып табылмайды.

28. Осы Ереженің 27-тармағында санамаланған жағдайлар толық болып табылмайды. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері барлық

жағдайларда заңдардың, Жарғының, осы Ереженің және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуға тиіс.

29. Мүдделер қақтығысының кез-келген түрін болдырмау үшін Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері төмендегілерді орындауға міндетті:

1) Қоғамның заңнамасының, Жарғысының және ішкі құжаттарының, оның ішінде осы Ереженің талаптарын сақтау;

2) мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

3) Қоғамның жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес ішкі және сыртқы бақылауды жүзеге асыру;

4) Директорлар кеңесіне мүдделілік болуына орай жасалатын барлық мәмілелер туралы ақпарат беру;

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

6) қолданыстағы заңнаманың, Қоғамның Жарғысы мен ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асыру;

7) осындай ақпаратқа қол жеткізе алатын адамдардың Қоғамда бар ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануының алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеу және жетілдіру.

3.2. Мүдделер қақтығысын реттеу

30. Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін Директорлар кеңесі, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері заңды және негізді бола отырып, Қоғамның мүдделеріне жауап беретін шешім табу мақсатында рәсімдерді жүзеге асырады.

31. Қызметкер тиісті мән-жайлар туындаған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде Қоғамда өз қызметін жүзеге асыру кезінде мүдделер қақтығысының болуы және туындауы туралы бөлімше басшысын хабардар етуге міндетті. Құрылымдық бөлімше деңгейінде дауды реттеу мүмкін болмаған жағдайда, бөлімше басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін адамға қақтығыс, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.

Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда оны реттеу туралы мәселе құзыретіне қарай Қоғамның тиісті органының қарауына шығарылады.

Қоғам органына қажетті материалдарды жинау мен ұсынуды Омбудсмен жүзеге асырады.

32. Өзінің дамуының қандай да бір кезеңінде Басқарма Төрағасының мүдделерін қозғайтын немесе қозғауы мүмкін қақтығыс туралы мәліметтер қақтығысты реттеу тәртібі туралы шешім қабылдау үшін Директорлар кеңесіне беріледі.

33. Осы Ережеде көрсетілген мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда мүдделер қақтығысының пайда болу саласына байланысты оны реттеудің басқа нысандары болуы мүмкін.

4. ЖАСАЛУЫНА МҮДДЕЛІЛІК БАР МӘМІЛЕЛЕРДІ ЖАСАСУҒА ҚОЙЫЛАТЫН ЖАЛПЫ ТАЛАПТАР

34. Бастамашы өнім берушіні/әлеуетті өнім берушіні Қоғаммен үлестес екенін тексеру мақсатында мүдделер қақтығысының болуы мүмкін екендігі туралы ақпарат болған кезде өнім берушіден/әлеуетті өнім берушіден оның үлестес тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтай және өзге де қажетті құжаттарды талап етуге құқылы, сондай-ақ Қоғамның үлестес тұлғаларының тізімін, қажетті түсіндірмелер мен консультациялар алу үшін Корпоративтік хатшыға жүгінуге құқылы.

35. Аффилиирленгені анықталған кезде бастамашы мүдделілік болуына орай жасалатын мәмілені жасасу туралы мәселені Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен Директорлар кеңесінің қарауына, ал директорлар Кеңесі шешім қабылдауы мүмкін болмаған жағдайда Қоғамның Жалғыз акционерінің қарауына шығаруды қамтамасыз етеді.

36. Жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасу туралы мәселені қарау кезінде мәміле туралы ақпарат мәміленің тараптары, орындалу мерзімдері мен шарттары, тартылған адамдардың қатысу үлестерінің сипаты мен көлемі туралы мәліметтерді қамтуға тиіс.

37. Бастамашы жасалуына мүдделілік бар мәмілені Жарғының және заңнаманың талаптарына сәйкес Қоғам органының оң шешімін алғаннан кейін ғана жасасуды қамтамасыз етеді.

38. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде Қоғам алдында жауапты болады.

5. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

39. Корпоративтік даулар және мүдделер қақтығысын шешу тәртібі, сондай-ақ осы Ережеде көзделген рәсімдер келісімдік сипатқа ие және адамдарға заңнамада көзделген олардың құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға кедергі келтірмейді.

40. Корпоративтік дауды келіссөздер жолымен сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған кезде, олар сот тәртібімен шешіледі.

41. Қоғамның лауазымды адамдары осы Ережеге сәйкес Корпоративтік хатшыға Қоғамның үлестес тұлғалары туралы ақпараттың анықтығы мен уақтылы берілуіне жауапты болады.

КЕЛІСІЛДІ:

Басқарма Төрағасы-Ректор м.а.



Бекназаров Р.А.

Басқарма мүшесі-Академиялық мәселелер жөніндегі проректор



Карабасова Л.Ч.

Басқарма мүшесі-Стратегиялық даму және цифрландыру жөніндегі проректор м.а.



Бекбаева А.У.

Басқарма мүшесі-Әлеуметтік және тәрбие жұмысы жөніндегі проректор м.а.



Бердыбаев Н.М.

Персоналды басқару және құжат айналымы қызметінің басшысы



Есеналина Л.С.

Заңгер



Алиманова Л.Б.

Келісімнің үлгі нысаны

КЕЛІСІМ

Орын _____

Күні (тараптардың соңғысының қолын тоқтата тұру күні)

Келісімнің мәні (корпоративтік дау)

Келісімнің қатысушылары, в т.ч.:

Келісімнің тараптары (корпоративтік дау тараптарының және олардың өкілетті өкілдерінің атаулары тізімделеді)

Омбудсмен: _____

Бұдан әрі корпоративтік даулар тараптарының міндеттемелерін және міндеттемелердің орындалуын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды көздейтін келісім мәтіні берілген. Тараптардың қанағаттануы:

- мәні бойынша;
- рәсім бойынша;
- психологиялық.

(Тараптардың әрқайсысы «қанағаттанған» немесе «қанағаттанбаған» деп көрсетілуі керек және түсініктеме қосуға болады). Тараптардың бұл бөлімінде корпоративтік дауды шешу процесінің әртүрлі аспектілеріне қанағаттану дәрежесі еркін түрде белгіленеді.

қатысушылардың
қолдары:

Тараптар:

Қолы:

Күні:

Омбудсмен:

Қолы:

Күні: