

**«Үлбі металлургиялық зауыты» акционерлік қоғамы**

«ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесінің  
2026 жылғы «30» сәуірдегі № 6  
шешімімен  
**БЕКІТІЛДІ**

«ҮМЗ» АҚ Басқармасының  
2026 жылғы «08» сәуірдегі  
№ 17/1564 шешімімен  
**МАҚҰЛДАНДЫ**

**«ҮМЗ» АҚ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ЖӘНЕ КОРПОРАТИВТІК АЛАЯҚТЫҚҚА  
ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ САЯСАТЫ**

## **1 Мақсаты**

1.1 «ҮМЗ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі осы саясаты (бұдан әрі - Саясат) «ҮМЗ» АҚ (бұдан әрі - Қоғам) парақорлыққа қарсы іс-қимыл және сыбайлас жемқорлықтың және корпоративтік алаяқтықтың алдын алу, анықтау және жолын кесу саласындағы қызметі менеджменті жүйесінің негізгі бағыттарын, мақсаттарын, қағидаттарын және түйінді элементтерін айқындайды.

1.2 Осы Саясаттың қағидалары Қоғамның еншілес және тәуелді ұйымдарын қоса алғанда, Қоғамның, сондай-ақ Қоғамның атынан немесе оның мүддесі үшін әрекет ететін үшінші тараптардың сақтауы үшін міндетті болып табылады.

## **2 Қолданылу аясы**

2.1 Осы Саясаттың қағидалары еңбек қатынастарының нысанына қарамастан, барлық бизнес-процестерді, операциялық қызметті, корпоративтік функцияларды және басқару деңгейлерін қамтитын ақылы қызмет көрсету және іссапарға жіберу шарттары негізінде тартылатын жұмыскерлерді қоса алғанда, Қоғамның барлық жұмыскерлеріне қолданылады.

2.2 Саясаттың әрекеті географиялық орналасқан жеріне және қолданылатын юрисдикциясына қарамастан Қоғамның барлық қызметіне қолданылады. Қоғам жұмыскерлері Қазақстан Республикасының аумағында, сондай-ақ, егер бұл шет мемлекеттер заңнамасының императивті талаптарына қайшы келмесе, одан тысқары жерлерде де қызметті жүзеге асыру кезінде осы Саясаттың талаптарын сақтауға міндетті. Осы Саясаттың талаптары мен жергілікті заңнаманың арасында қайшылықтар болған жағдайда жұмыскерлер тиісті түсініктемелер мен нұсқаулықтар алу үшін Қоғамның Комплаенс қызметін дереу хабардар етуге міндетті.

2.3 Осы Саясат тиісті шарттар мен келісімдерде көзделген көлемде Қоғамның атынан, мүддесінде немесе бірлесіп әрекет ететін үшінші тараптарға қолданылады.

2.4 Саясат Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны бұзғаны үшін тәртіптік шараларды қолдану мақсатында жұмыс берушінің актісі ретінде қаралады. Бұзушылықтың сипаты мен салдарына қарай кінәлі адамдарға Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен азаматтық-құқықтық, әкімшілік және (немесе) қылмыстық жауаптылық шаралары да қолданылуы мүмкін.

## **3 Нормативтік сілтемелер**

Осы Қағидаларды қолдану үшін келесі сілтемелік құжаттар қажет:

3.1 ҚР СТ ISO 37001-2025 Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі. Талаптар және пайдалану жөніндегі нұсқаулық.

Ескертпе - осы стандартты пайдаланған кезде «Стандарттау жөніндегі құжаттар» каталогы бойынша және ағымдағы жылы жарияланған стандарттардың тиісті мерзімді шығарылатын ақпараттық көрсеткіштері бойынша, сондай-ақ ағымдағы жылғы жағдай бойынша Қоғамның электрондық дерекқорындағы ішкі құжаттардың тізбесі бойынша сілтемелік стандарттардың қолданылуын тексеру орынды. Егер сілтеме құжат ауыстырылған (өзгертілген) болса, онда осы стандартты пайдалану кезінде ауыстырылған (өзгертілген) құжатты басшылыққа алу керек. Егер сілтеме құжат ауыстырусыз жойылса, онда оған сілтеме берілген қағида осы сілтемені қозғамайтын бөлігінде қолданылады.

## **4 Терминдер мен анықтамалар**

4.1 Осы Саясатта тиісті анықтамалары бар мынадай терминдер қолданылады:

4.1.1 **Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт:** Қоғам қызметі үшін белгіленген, сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға бағытталған ұсынымдар жүйесі. Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты 1-қосымшада ұсынылған.

**4.1.2 Жақын туыстар:** Ата-аналары (ата-анасы), балалары, ұл бала асырап алушы (қыз асырап алушы), асырап алынған ұл (асырап алынған қыз), ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері.

**4.1.3 Бизнес-серіктес:** Қоғаммен қандай да бір шарттық қатынастары бар немесе орнатуды жоспарлап отырған кез келген заңды немесе жеке тұлға.

**4.1.4 Пара:** қолданыстағы заңнаманы бұза отырып, өз міндеттеріне қайшы әрекет ететін адамға ынталандыру немесе сыйақы ретінде немесе осы адамды басқа жолмен заңсыз әрекетке итермелеу үшін кез келген құндылықтың (ол қаржылық немесе қаржылық емес болуы мүмкін) заңсыз артықшылығын тікелей немесе жанама түрде және жасалған жеріне қарамастан, ұсыныс жасау, уәде беру, ұсыну, қабылдау немесе бопсалау.

**4.1.5 Жоғары сыбайлас жемқорлық тәуекелі:** Қоғамның сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау кезінде айқындалғандай, қосымша бақылау шараларын қолданбай сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау ықтималдылығы айтарлықтай болатын сыбайлас жемқорлық тәуекелінің деңгейі.

**4.1.6 Тиісті сақтық:** Бұл нақты жобаларға, мәмілелерге, бизнес-серіктестерге, контрагенттерге немесе географиялық өңірлерге байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтауға, бағалауға және түсінуге бағытталған шаралар мен рәсімдердің жиынтығы.

**4.1.7 Мүдделі тараптар:** Қоғамның қызметіне ықпал ете алатын, Қоғамның шешімдері мен қызметінің әсеріне ұшырайтын немесе өздерін ұшырайды деп санайтын жеке немесе заңды тұлғалар.

**4.1.8 Лауазымды тұлға:** Қоғамның Директорлар кеңесінің және жеке сектордың<sup>1</sup> құрамын қоса алғанда, квазимемлекеттік субъектілерде ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық міндеттерді тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша орындайтын тұлға.

**4.1.9 Мүдделер қақтығысы:** Осы Саясат мәнмәтінінде бұл Қоғам жұмыскері өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің өзінің, оның жақын туысының, жұбайының (зайыбының), жекжатының жеке немесе материалдық мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін шешім қабылдайтын, шешім қабылдауға қатысатын немесе оның лауазымына байланысты басқа да іс-әрекеттерді жүзеге асыратын, және Қоғамның мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай.

**4.1.10 Сыбайлас жемқорлық тәуекелі** - сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындау мүмкіндігі.

**4.1.11 Корпоративтік алаяқтық:** Осы Саясат мәнмәтінінде бұл жеке және/немесе заңды тұлғалардың (Қолданылатын заңнамада көзделген жағдайларда) Қоғам мүдделеріне нұқсан келтіре отырып, жеке пайдасын және/немесе өзге тұлғаның пайдасын алу мақсатында және/немесе алдау, сенімге қиянат жасау, адастыру немесе өзге де жолмен Қоғамға материалдық және/немесе материалдық емес зиян келтіру әрекеттері немесе әрекетсіздігі. Корпоративтік алаяқтық қаржылық есептілікті, сыбайлас жемқорлық әрекеттерді бұрмалау, сондай-ақ Қоғам активтеріне қатысты ұрлық, қасақана бүлдіру, теріс пайдалану және басқа да бұзушылықтар түрінде көрінеді.

**4.1.12 Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық:** Заңмен әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілік белгіленген, сыбайлас жемқорлық белгілері бар құқыққа қарсы кінәлі әрекет (әрекет немесе әрекетсіздік).

---

<sup>1</sup> Ұйымдастырушылық-өкімдік міндеттер дегеніміз Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығару, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдану құқығы. Әкімшілік-шаруашылық міндеттер - Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген ұйымның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету құқығы.

**4.1.13 Сыбайлас жемқорлық:** жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және соған байланысты мүмкіндіктерін жеке өзі немесе делдалдар арқылы жеке өзіне не үшінші тұлғаларға мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе табу мақсатында заңсыз пайдалануы, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтарды беру арқылы осы адамдарды параға сатып алу;

**4.1.14 Мемлекеттік міндеттерді орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген тұлға (осы Саясатқа қолданылады):** Квазимемлекеттік сектор субъектiсiнде басқару мiндеттерiн орындайтын тұлға, сондай-ақ сатып алуды, оның iшiнде мемлекеттiк сатып алуды ұйымдастыру және өткiзу бойынша шешiмдер қабылдауға уәкiлеттi не мемлекеттiк бюджет және Қазақстан Республикасының Ұлттық қоры қаражатынан қаржыландырылатын жобаларды iрiктеу мен iске асыруға жауапты, дербес құрылымдық бөлiмше басшысынан төмен емес лауазымды атқаратын тұлға. Мемлекеттiк мiндеттердi орындауға уәкiлеттi адамдарға теңестiрiлген адамдардың тiзiмi Қоғамның актiсiмен бекiтiледi.

**4.1.15 Қоғамда басқару мiндеттерiн атқаратын тұлға (осы Саясатқа қолданылады):** Қоғамда тұрақты, уақытша не арнаулы өкiлеттiк бойынша ұйымдастырушылық-өкiмдiк немесе өкiмшiлiк-шаруашылық мiндеттерiн атқаратын тұлға.

**4.1.16 Материалдық залал:** Қоғам мүлкiнiң нақты азаюы немесе Қоғам жұмыскерiнiң кiнәлi әрекеттерi (әрекетсiздiгi) нәтижесiнде болған осындай мүлiктiң жай-күйiнiң нашарлауы, сондай-ақ мүлiктi сатып алуға, қалпына келтiруге не жұмыскер үшiншi тұлғаларға келтiрген залалды өтеуге арналған қосымша шығындар не өзге де төлемдер.

**4.1.17 Формальдылықтарды оңайлатуға арналған төлемдер:** Олардың мөлшерi мен жергiлiктi әдет-ғұрыптарына қарамастан Осы Саясатта тыйым салынған күнделiктi үкiметтiк iс-әрекеттердi орындауды жеделдету немесе қамтамасыз ету үшiн лауазымды адамдарға шағын төлемдер.

**4.1.18 Қоғамның басқармасы:** Қоғамның ағымдағы қызметiне басшылықты жүзеге асыратын атқарушы органы.

**4.1.19 Қолданылатын заңдар:** Қазақстан Республикасының, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы iс-қимылдың меншiктi қағидалары қолданылатын, аумағында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасалған басқа да юрисдикциялардың, оның iшiнде Қоғамның және/немесе оның акционерiнiң (лерiнiң) бағалы қағаздары ұйымдастырылған нарықта сауда-саттыққа жiберiлген юрисдикциялардың заңнамалары.

**4.1.20 Иссапарға бару:** Бұл жұмыскердiң (иссапарға жiберiлген) еңбек шартымен келiсiлген белгiлi бiр мамандық, бiлiктiлiк немесе лауазым (еңбек мiндетi) бойынша не басқа заңды тұлғада басқа лауазым, мамандық, бiлiктiлiк бойынша (оның филиалдарын, өкiлдiктерiн және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерiн қоса алғанда), сондай-ақ филиалдарда, өкiлдiктерде және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлiмшелерде жұмыстарды жүзеге асыруы.

**4.1.21 Жұмыскер:** Жұмыс берушiмен (Қоғаммен) еңбек қатынастарында тұратын, еңбек шарты бойынша жұмысты тiкелей орындайтын жеке тұлға.

**4.1.22 Басшылар:** Осы Саясат мәнмәтiнiнде Басқарма Төрағасы, Басқарма Төрағасының бiрiншi орынбасары - бас инженер, Басқарма Төрағасының орынбасарлары, Қоғамның қызметтерi мен құрылымдық бөлiмшелерiнiң басшылары.

**4.1.23 Жекжаттар:** Ата-анасы бiр және ата-анасы бөлек аға-iнiлер мен апа-сiңлiлер, жұбайының (зайыбының) ата-анасы мен балалары.

**4.1.24 Парақорлыққа қарсы iс-қимыл менеджментi жүйесi (ПҚИМЖ):** ҚР СТ ISO 37001 ұлттық стандартының талаптарына сәйкес Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы iс-қимыл шаралары жүйесiн енгiзуге, қолдауға және ұдайы жақсартуға бағытталған Қоғам үдерiстерiнiң, саясаттарының, рәсiмдерiнiң жиынтығы.

4.1.25 **Комплаенс қызметі:** Қоғамда парақорлыққа, комплаенс және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджментінің тиімді жүйесінің жұмыс істеуін ұйымдастыруды, сондай-ақ комплаенс-тәуекелдерді басқару мониторингін және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген өзге де міндеттерді жүзеге асыруды қамтамасыз ететін басқару органына тікелей бағынатын Қоғамның құрылымдық бөлімшесі. Комплаенс қызметінің басқару құрылымына мыналар кіреді: Комплаенс қызметінің **басшысы**, басқару органы бекіткен санда Комплаенс қызметінің **комплаенс жөніндегі менеджерлері** (бірлесіп-Комплаенс қызметінің жұмыскерлері деп аталады).

4.1.26 **Қоғамның Директорлар кеңесі:** Қоғамның заңдарында және жарғысында белгіленген құзыреті шегінде оның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Қоғамның басқару органы.

4.1.27 **Үшінші тараптар:** Агенттер, кеңесшілер, делдалдар, өнім берушілер, мердігерлер, бірлескен кәсіпорындар және шарттық міндеттемелер шеңберінде Қоғамның атынан, мүддесінде немесе онымен бірлесіп әрекет ететін өзге де тұлғалар.

4.1.28 **Залалдар:** Оның құқықтары бұзылған, мүлкі жоғалған немесе зақымданған жағдайда (нақты зиян), Қоғам жасаған немесе жасауға тиіс шығыстар сондай-ақ, егер оның құқығы бұзылмаса (ұтылып қалған пайда), Қоғамның қалыпты айналым жағдайында алатын алынбаған кірістері.

4.1.29 **Аудит жөніндегі комитет:** Қоғамның Директорлар кеңесінің аудит жөніндегі комитеті.

4.1.30 **Қор:** «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ.

4.2 Осы Саясатта пайдаланылатын өзге де терминдер мен анықтамалардың Қазақстан Республикасының заңнамасында, өзге де Қолданылатын заңнамада және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген мәндері болады.

## 5. Жалпы ережелер

5.1 Осы Саясат «Парақорлыққа қарсы күрес туралы» Ұлыбритания Заңын, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатын, «ҮМЗ» АҚ-ның Корпоративтік этика және комплаенс кодексін, «ҮМЗ» АҚ корпоративтік басқару кодексін және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарын қоса алғанда, қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы қолданылатын заңнамаға сәйкес әзірленді.

5.2 Қоғам барлық қолданылатын юрисдикциялар мен бизнес жүргізудің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасын, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы стандарттарды сөзсіз сақтауды талап етеді. Қолданылатын нормалар арасында қайшылықтар болған жағдайда Қоғам неғұрлым қатаң талаптарды ұстанады.

5.3 Қоғам ҚР СТ ISO 37001 ұлттық стандартының талаптарына сәйкес парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін енгізу, қолдау және ұдайы жетілдіру жөнінде өзіне міндеттеме алады. Осы Саясат көрсетілген стандарттың қағидаларын ескере отырып әзірленді және үздік халықаралық практикаларға, Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестікті қамтамасыз етуге бағытталған.

5.4 Қоғам парақорлықты, пара алуды, қызмет бабын теріс пайдалануды, коммерциялық пара беруді, заңсыз сыйақыны және жеке пайда алуға немесе есептілікті бұрмалауға бағытталған өзге де құқыққа қайшы әрекеттерді қоса алғанда, сыбайлас жемқорлық пен корпоративтік алаяқтықтың кез келген нысандарына қатаң тыйым салады.

5.5 Саясат мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл, мүдделер қақтығыстарын басқару, үшінші тараптармен жұмыс істеу кезінде тиісті сақтық, сондай-ақ инциденттерге ішкі бақылаудың, мониторингтің және ден қоюдың тиімді рәсімдерін енгізу мәселелерін қоса алғанда, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтауға, бағалауға және басқаруға Қоғамның тәсілдерін белгілейді.

5.6 Саясат Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсаттарын қою, қайта қарау және оларға қол жеткізу үшін негіз болады. Бұл мақсаттар тәуекелдерді талдау негізінде қалыптастырылады, Қоғамның Директорлар кеңесімен бекітіледі, басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылады және нәтижелілік көрсеткіштерін пайдалана отырып бағаланады.

5.7 Саясат корпоративтік басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады және транспаренттілікті қамтамасыз етуге, акционерлердің мүдделерін қорғауға және ішкі және сыртқы мүдделі тараптар жағынан сенімді нығайтуға бағытталған.

5.8 Қоғам бизнес-әріптестермен жасалған шарттарға сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптарды енгізуді қамтамасыз етеді.

5.9 Сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс-қимыл саласындағы мақсаттарға қол жеткізу келесі жолдармен қамтамасыз етіледі:

1) Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың қағидаттары мен талаптары туралы жалпылау, түсіндіру және хабардар ету;

2) Қоғамның сыбайлас жемқорлық және алаяқтық қызметке тартылу қатерін барынша азайту жөнінде шаралар қабылдау, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың алдын алу жөнінде алдын алу шараларын қолдану;

3) сыбайлас жемқорлық және алаяқтық жағдайлары туралы хабарлау үшін ақпараттық арналарды қамтамасыз ету;

4) Қоғам жұмыскерлерінің және Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің осы Саясаттың қағидаларын, Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының және өзге де қолданылатын заңнаманың талаптарын сақтау жөніндегі міндеттерін белгілеу.

## **6. Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимылдың негізгі қағидаттары**

6.1 **Нөлдік төзімділік:** Қоғамның Директорлар кеңесі мен Қоғамның Басқармасы барлық нысандарда адалдық пен сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа нөлдік төзімділік қағидаттарына сөзсіз бейілділігін растайды. Қоғам барлық іскерлік операциялар мен өзара іс-қимылдарда сыбайлас жемқорлық пен парақорлықтың кез келген түріне мүлдем тыйым салады. Ешқандай коммерциялық немесе операциялық мақсаттар сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптарды бұзу үшін ақталу бола алмайды. Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықтың барлық көріністері қатаң түрде тоқтатылады және кінәлілер белгіленген жауапкершілікке тартылады.

6.2 **Жоғары басшылықтың бейілділігі:** Барлық деңгейдегі жоғары басшылық сыбайлас жемқорлыққа қарсы ымырасыз көзқарасты жеке басының үлгісімен көрсетеді, этикалық мінез-құлық мәдениетін қалыптастырады және бұзушылықтар туралы хабарлау кезінде жұмыскерлер өздерін қауіпсіз сезінетін орта құруды қамтамасыз етеді.

6.3 **Жазаның бұлтартпастығы:** Қоғам кез келген сыбайлас жемқорлық немесе алаяқтық іс-әрекет, сондай-ақ осы Саясат талаптарының бұзылуы уақтылы және объективті түрде тергелетініне және кінәлі адамдарға олардың лауазым деңгейіне, жұмыс өтіліне немесе өзге де жеке қасиеттеріне қарамастан, Қоғамның қолданылатын заңнамасы мен ішкі құжаттарына сәйкес мөлшерлес және бұлтартпас жауапкершілік шаралары қолданылатынына кепілдік береді.

6.4 **Тиісті сақтық:** Қоғам бизнес-серіктестермен, жұмысқа кандидаттармен және өзге де үшінші тұлғалармен іскерлік қатынастар туындаған/жалғасқан кезде олардың сенімділігін және мүдделер қақтығысының болмауын уақтылы тексеруді жүзеге асыра отырып, тиісті сақтық танытады.

6.5 **Жұмыскерлерді тарту:** Қоғам барлық жұмыскерлердің сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік мәдениетін қалыптастыруға және қолдауға белсенді қатысуын қамтамасыз етеді, кез келген күдік немесе бұзушылық фактілері туралы ашық диалогты және бастамашылық ақпараттандыруды көтермелейді.

**6.6 Тәуекелге бағдарланған тәсіл:** Қоғам тәуекел деңгейіне пропорционалды бақылау шараларын қолдана отырып, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін олардың ықтималдығы мен әлеуетті әсері негізінде анықтайды, бағалайды және басқарады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы шаралар анықталған тәуекелдерге мөлшерлес болуы және бизнес жүргізу үшін шектен тыс кедергілер тудырмауы тиіс.

**6.7 Ашықтық және есептілік:** Қоғам өзінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы қағидаттарының ашықтығын, парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің жұмыс істеуі туралы тұрақты есептілікті және барлық мүдделі тараптар үшін ақпараттың қолжетімділігін қамтамасыз етеді. Жұмыскерлер сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптардың сақталуына дербес жауапты болады.

**6.8 Ұдайы жетілдіру:** Қоғам тиімділіктің тұрақты мониторингі, ішкі аудиттерді жүргізу, басшылық тарапынан талдау және түзету іс-қимылдарын енгізу арқылы парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін ұдайы жетілдіру міндеттемесін өзіне алады.

**6.9 Өтініш берушілерді қысым көруден қорғау:** Қоғам сыбайлас жемқорлық фактілері немесе күдіктері туралы адал хабарлайтын жұмыскерлер мен үшінші тараптар үшін құпиялылық пен қысымнан қорғауға кепілдік береді. Мұндай адамдарға қатысты кемсітушілік, қудалау немесе өзге де теріс салдарлар қолданылмайды.

**6.10 Қарсы шаралар мен санкциялардан бас тарту:** Қоғам корпоративтік алаяқтық пен сыбайлас жемқорлық белгілері, болжамды бақылау рәсімдерінің бұзылуы және өзге де теріс пайдаланулар туралы адал хабарлаған жұмыскерге қатысты корпоративтік алаяқтық және/немесе сыбайлас жемқорлық белгілері туралы көрсетілген хабарламаға байланысты негізсіз санкциялар, оның ішінде жұмыстан босату, сыйақы есептемеу немесе лауазымын жоғарылатудан бас тарту қолданылмайтынын мәлімдейді.

## **7. Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін жоспарлау**

**7.1** Сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл саласындағы қызметті жоспарлау мәнмәтінді талдауды, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін, ішкі және сыртқы орта факторларын, сондай-ақ заңнама мен халықаралық стандарттардың талаптарын бағалауды ескере отырып, жүйелі және тәуекелге бағдарланған негізде жүзеге асырылады.

**7.2** Қоғамның Директорлар кеңесі корпоративтік этиканы нығайту, ішкі бақылауды күшейту, парасаттылық мәдениетін дамыту және парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің тиімділігін жалпы арттыру бөлігіндегі Қоғамның басымдықтарын көрсететін сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жүйесін дамытудың стратегиялық мақсаттары мен бағыттарын бекітеді. Қоғамның Директорлар кеңесі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау және Комплаенс қызметі ұсынған ақпаратты қарау нәтижелері бойынша қажет болған жағдайда анықталған кемшіліктерді жою және нақты бизнес-үдерістердегі тәуекелдерді төмендету бойынша жекелеген тапсырмаларды қалыптастырады.

**7.3** Қоғамның Басқарма Төрағасы жыл сайын жұмыскерлерді оқыту және хабардар ету, ішкі тексерулер, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау, ішкі нормативтік құжаттарды өзектілендірумен шектелмейтін, сыбайлас жемқорлыққа қарсы бағдарламаның негізгі іс-шараларын қамтитын Қоғамның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жылдық жоспарын бекітеді.

**7.4** Сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл саласында іске асырылатын шаралардың нәтижелілігін бағалау үшін Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы бағдарламаның белгіленген мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес келетін тиімділіктің негізгі көрсеткіштерінің жүйесін пайдаланады. Көрсеткіштер алдын алу шараларын, сондай-ақ ден қоятын тетіктерді де қамти отырып, объективтілік, өлшеу және салыстыру қағидаттарын ескере отырып әзірленеді. Көрсеткіштер мониторингін Комплаенс қызметі тұрақты негізде жүзеге асырады.

## **8 Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің элементтері**

8.1 Қоғам осалдықтарды анықтау және тиімді бақылау шараларын әзірлеу үшін қызметтің барлық салаларында сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне және корпоративтік алаяқтық тәуекелдеріне жүйелі түрде бағалау жүргізеді. Бағалау тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде жүзеге асырылады және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жыл сайынғы ішкі талдауды, бизнес-ортадағы өзгерістерді көрсету үшін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің картасы мен тізілімін жаңартуды, сондай-ақ қызметтегі, ұйымдық құрылымдағы елеулі өзгерістер, жаңа өнімдер мен көрсетілетін қызметтерді енгізу, жаңа нарықтарға шығу немесе реттеуші ортадағы өзгерістер кезінде жоспардан тыс талдауды қамтиды.

8.2 Тәуекелдерді талдау процесі мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылды, сатып алу қызметін, персоналды басқаруды, қаржылық операцияларды, үшінші тараптармен жұмысты және басқаларды қоса алғанда, барлық түйінді бизнес-үдерістер мен функцияларды қамтиды. Тәуекелдер Қоғамның тәуекелдерді басқару жүйесінің ішкі құжаттарына сәйкес талдаудың сапалық және сандық әдістерін пайдалана отырып, әсер ету деңгейлері мен туындау ықтималдығы бойынша жіктеледі. Бағалау нәтижелері шоғырландырылған Тәуекелдер тізілімінде құжатталады және бақылау және барынша азайту шараларын әзірлеу, енгізу және түзету үшін, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл саласындағы ресурстарды бөлу және басымдықтар туралы басқарушылық шешімдер қабылдау үшін негіз болады.

8.3 Қоғам ұйымдық құрылымды, бизнес-үдерістерді, корпоративтік мәдениетті, реттеуші ортаны, салалық ерекшеліктер мен географиялық факторларды қоса алғанда, сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне және корпоративтік алаяқтық тәуекелдеріне әсер ететін ішкі және сыртқы орта факторларын талдайды. Талдау нәтижелері парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйелерінің жұмыс істеу мәнмәтінін айқындау және тәуекелдерді бағалауды өзектендіру үшін пайдаланылады.

8.4 Қоғам парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің тиімділігіне әсер ететін немесе тиісті тәуекелдерге ұшыраған ішкі және сыртқы мүдделі тараптарды айқындайды және олардың қажеттіліктері мен болжауларын ескере отырып, өзара іс-қимылға сараланған тәсілдерді әзірлейді.

8.5 Қоғам бизнес-үдерістердің барлық кезеңдерінде сыбайлас жемқорлық бұзушылықтары мен корпоративтік алаяқтықты болдырмау үшін өкілеттіктерді бөлу, көп деңгейлі авторизациялау және тәуелсіз мониторинг қағидаттарына негізделген кешенді ішкі бақылауды қамтамасыз етеді. Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі операциялық қызметке интеграцияланған және автоматтандырылған, техникалық жағынан мүмкін және экономикалық жағынан орынды болатын алдын алу және түзету бақылау рәсімдерін қамтиды.

8.6 Қоғам нақты бизнес-үдерістер мен функционалдық салалардағы сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі талаптарды нақтылайтын саясат пен рәсімдер жүйесін әзірлейді және өзекті жағдайда ұстайды. Барлық саясат пен рәсімдер заңнамадағы өзгерістерге, бизнес-үдерістерге және анықталған тәуекелдерге сәйкестігі тұрғысынан ұдайы қайта қаралады және жүйелі оқыту және хабарламалар арқылы тиісті жұмыскерлердің назарына жеткізіледі.

8.7 Қоғам жүйелі коммуникациялар, білім беру бағдарламалары және ұйымның барлық деңгейлерінде әдепті мінез-құлықты көтермелейтін орта құру арқылы сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа нөлдік төзімділік корпоративтік мәдениетін қалыптастырады және қолдайды. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет Қоғамның Басқарма Төрағасының және Қоғамның Басқарма мүшелерінің жеке үлгісіне, әдеп мәселелері бойынша ашық диалогқа, әдеп мінез-құлықты тануға және көтермелеуге, сондай-ақ тәртіп бұзушының лауазымы мен мәртебесіне қарамастан бұзушылықтарға әділ ден қоюға негізделеді.

8.8 Коммуникация жүйесі барлық жұмыскерлерді корпоративтік байланыс арналары арқылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл қағидаттары мен талаптары туралы ұдайы хабардар етуді, тақырыптық науқандар мен іс-шаралар өткізуді, сондай-ақ сыбайлас

жемқорлыққа қарсы заңнамадағы саясат, рәсімдер және өзгерістер туралы өзекті ақпараттың қолжетімділігін қамтамасыз етуді қамтиды. Күнделікті қызметте сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптарды қолданудың тәжірибелік аспектілерін түсіндіруге және күрделі этикалық мәселелер бойынша кеңестер алуға мүмкіндіктер беруге ерекше назар аударылады.

8.9 Білім беру ақпараттық іс-шаралары жұмысқа орналасу кезінде барлық жұмыскерлер үшін міндетті ақпараттандыруды, тұрақты жаңартылатын оқытуды қамтиды. Оқыту күндізгі семинарларды, онлайн-курстарды, тәжірибелік кейстер мен сылтауратуларды қоса алғанда, білімді міндетті тестілеу және нәтижелерді құжаттау арқылы әртүрлі форматта жүргізіледі. Оқыту бағдарламаларының тиімділігі қатысушылардың кері байланысы, мінез-құлқындағы өзгерістердің мониторингі және бұзушылықтар динамикасын талдау арқылы тұрақты бағаланады.

8.10 Қоғам жұмыскерлер мен мүдделі тараптар үшін байланыс арналарын қамтитын сыбайлас жемқорлық және корпоративтік алаяқтық фактілері немесе күдік туралы ақпараттандырудың қолжетімді, құпия және қауіпсіз жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. Жүйе тәулік бойы қолжетімділікті және хабарламаларды мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерінде беру мүмкіндігін қамтамасыз ете отырып, жедел желі, электрондық пошта, пошталық мекенжайлар және уәкілетті тұлғаларға жеке хабарласу арқылы жасырын және атаулы хабарласу мүмкіндігін ұсынады.

8.11 Қоғам барлық келіп түсетін хабарламаларды өңдеудің құпиялылығына, өтініш берушілердің дербес деректерін қорғауға және өтінішті қарауға қатыспайтын тұлғаларға ақпаратты жария етпеуге кепілдік береді. Арызданушыларды қысым көрсетуден, кемсітуден, құдалаудан және өтініш берушілерге қарсы жауап әрекеттерін жүзеге асыратын адамдарға тәртіптік шараларды қолдануды қоса алғанда, бұзушылықтар туралы адал хабарламаға байланысты өзге де теріс салдарлардан қорғауға ерекше назар аударылады.

8.12 Қоғам объективті, тәуелсіз және құрылымдалған рәсімдерді пайдалана отырып, бұзушылыққа күдікті барлық фактілерді жан-жақты тексеруді қамтамасыз етеді. Іс жүргізу тәсілі шеңберінде келіп түсетін барлық хабарламалар мен деректер олардың дұрыстығын және күдік келтірудің негізділігін растау мақсатында бастапқы талдауға жатады. Ықтимал бұзушылық белгілері анықталған жағдайда дәлелдеу базасын жинауды, мән-жайлар мен себептерді талдауды, сондай-ақ салдарын бағалауды қоса алғанда, жағдайды жан-жақты зерделеуге бағытталған қызметтік тергеуге бастамашылық жасалады.

8.13 Тергеу нәтижелерінің негізінде Қоғам бұзушылықтарға ықпал ететін анықталған себептер мен жағдайларды жоюға бағытталған жүйелі шаралар қабылдайды. Түзету іс-қимылдары ішкі рәсімдерді жетілдіруді, бизнес-үдерістер кезеңдерінде бақылауды күшейтуді және қосымша алдын алу тетіктерін енгізуді қамтиды. Сонымен қатар, лауазымына немесе мәртебесіне қарамастан кінәлі адамдарға қатысты тәртіптік шаралар қолданылады.

8.14 Қоғам бизнес-серіктестермен өзара іс-қимыл кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге және сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың талаптарына сәйкестікті қамтамасыз етуге бағытталған бақылаудың кешенді рәсімдерін енгізеді. Бұл рәсімдер бизнес-серіктестердің сенімділігін тексеруді, сондай-ақ олардың Қоғамның этикалық нормалары мен стандарттарын сақтауын бақылауды қамтиды.

8.15 Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы ескертпелерді қамтитын шарттар жасасуды қоса алғанда, бизнес-серіктестермен қарым-қатынастағы ашықтық пен адалдыққа кепілдік береді. Бұл ескертпелер тараптардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтау жөніндегі міндеттемелерін, бұзушылықтар анықталған жағдайда Қоғамның шартты бұзу құқығын, сондай-ақ күдікті әрекеттер бойынша есептілікке қойылатын талаптарды көздейді.

8.16 Қоғам жұмыскерлерді еңбек қатынастарының барлық кезеңдерінде әлеуетті сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне тексеру кезінде тәуекелге бағдарланған тәсілді қолданады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ұшырайтын процестерге тартылу деңгейі жоғары лауазымдарға кандидаттарға ерекше назар аударылады. Тексеру өмірбаяндық деректерді, мүдделер қақтығыстарының, іскерлік беделінің, бизнес-серіктестермен байланыстардың болуы туралы ақпаратты, сондай-ақ жұмыскердің адалдығына ықпал етуге қабілетті өзге де

факторларды талдауды қамтуы мүмкін. Тексеру нәтижелері негізделген кадрлық шешімдер қабылдау және жеке бақылау шараларын қалыптастыру үшін пайдаланылады. Қайта бағалау жауапкершілік аймағы өзгерген, ықтимал бұзушылықтар туралы ақпарат алынған жағдайда не Қоғам басшылығының сұрау салуы бойынша жүргізілуі мүмкін.

8.17. Қоғам қатысу үлестерін сатып алу, бірігу, қосып алу, бірлескен кәсіпорындар құру, сондай-ақ инвестициялық ынтымақтастықтың өзге де нысандары бойынша мәмілелерді жүзеге асыру кезінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне бағалау жүргізеді. Тексеріс сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті, ішкі бақылау және комплаенс жүйелерінің болуын және жетілуін, бұзушылықтар тарихын және мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылды, сондай-ақ негізгі тұлғалар мен иеленушілердің беделін талдауды қамтиды. Маңызды тәуекелдер анықталған кезде шарттардағы арнайы талаптарды, қосымша мониторингті немесе мәміледен бас тартуды қоса алғанда, оларды жұмсарту шаралары әзірленеді.

8.18 Қоғам ашықтықты қамтамасыз ете отырып және шешімдердің объективтілігіне теріс әсер етуі мүмкін жағдайлардың алдын ала отырып, мүдделер қақтығыстарын анықтау мен реттеуге кешенді тәсіл қолданады. Осы тәсілдеменің негізгі элементі барлық жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын мерзімді негізде де, сондай-ақ мүдделер қақтығысын туғызуға қабілетті мән-жайлар туындаған кезде де міндетті түрде декларациялау болып табылады. Барлық ұсынылған декларациялар мүдделер қақтығысының жұмыскерлердің іс-әрекетіне немесе олардың жұмыс нәтижелеріне ықтимал әсерін бағалау мақсатында мұқият талданады. Әлеуетті жанжал анықталған кезде осы мән-жайлар процеске қатысушылардың құрамын өзгерту, міндеттерді қайта бөлу немесе тәуелсіз сарапшыларды тарту мүмкіндігін қоса алғанда, шешім қабылдау кезінде ескеріледі.

8.19 Қоғам мүдделер қақтығыстарын басқару үшін декларациялау процесін жүйелеуге, деректерді сақтауға және өңдеуге, сондай-ақ мүдделер қақтығыстарын алдын алу жөніндегі міндеттемелердің орындалуына мониторингке бағытталған рәсімдерді әзірлейді. Сыйлықтар мен қонақжайлылық белгілерін беруді және қабылдауды бақылау маңызды аспект болып табылады.

8.20 Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі тәуекелге бағдарланған тәсіл және тиімділікті талдау қағидаттары негізінде ұдайы қайта қарауға және жетілдіруге жатады. Қайта қарау сыртқы және ішкі ортаның серпінін, жүйенің жұмыс істеуіндегі анықталған кемшіліктерді, тергеулердің, аудиттердің, мониторингтің, жұмыскерлердің және мүдделі тараптардың кері байланысының нәтижелерін ескере отырып жүзеге асырылады. Қоғам заңнамадағы, реттеу практикасындағы, бизнес-модельдегі және тәуекелдер деңгейіндегі өзгерістерге барабар ден қою үшін саясаттарды, рәсімдер мен бақылау тетіктерін уақтылы жаңартуды қамтамасыз етеді. Қайта қараудың мақсаты өзгермелі орта мен Қоғамның стратегиялық басымдықтары жағдайында жүйенің өзектілігін, тиімділігін және орнықтылығын қолдау болып табылады.

## **9 Мониторинг, аудит және басқарушылық талдау**

9.1 Қоғам оның тиімділігін, нәтижелілігін және ішкі нормативтік базаның, Қазақстан Республикасының заңнамасының және ҚР СТ ISO 37001 ұлттық стандартының талаптарына сәйкестігін бағалау мақсатында парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің тұрақты ішкі аудитін (тәуелсіз талдау) жүргізеді.

9.2 Ішкі аудитті Қоғам белгілеген тәртіпке сәйкес Қоғамның Ішкі аудит қызметі не қажетті білімі, тәжірибесі және тәуелсіздік деңгейі бар құзыретті үшінші тарап, оның ішінде «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ комплаенс қызметі жүзеге асыра алады. Аудит барысында сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат пен рәсімдердің сақталуы, енгізілген бақылау шараларының тиімділігі, инциденттерге ден қоюдың толықтығы және декларацияланатын мәліметтердің дұрыстығы тексеріледі. Аудит нәтижелері бойынша анықталған сәйкессіздіктер туралы ұсынымдар мен ақпаратты қамтитын құжатталған есеп жасалады. Қоғам кемшіліктерді

жою жөнінде түзету шараларын қабылдайды, ал олардың орындалуын белгіленген тәртіппен Комплаенс қызметі бақылайды.

9.3 Қоғам парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне жылына кемінде бір рет басқарушылық талдау жүргізеді. Талдау шеңберінде ішкі аудиттің қорытындылары, жылдық жоспардың іске асырылу дәрежесі, ағымдағы іс-шаралардың орындалуы, сондай-ақ өтініштер, ішкі тергеулер, түзету шараларын қолдану және әдепті мінез-құлық мәдениетін қолдау бойынша жұмыс нәтижелері қаралады.

9.4 Талдау қолданылатын шаралардың өзектілігін бағалауға, заңнамадағы, ішкі және сыртқы ортадағы өзгерістерді ескере отырып, парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін дамыту бағыттарын жақсарту және айқындау үшін салаларды айқындауға мүмкіндік береді.

9.5 Комплаенс қызметі сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі шаралардың тиімділігін жүйелі бағалауды және мониторингін жүзеге асырады. Бағалау көзделген іс-шаралардың орындалу дәрежесін, рәсімдерді сақтауды, тәуекелдерді практикалық төмендетуді және парасаттылық мәдениетін дамытуды қамтиды. Бағалау нәтижелері бойынша жүйені жетілдіру бойынша ұсынымдар қалыптастырылады, қажет болған жағдайда түзету іс-қимылдарына бастама жасалады. Жүргізілген бағалау туралы қорытынды ақпарат Қоғамның Директорлар кеңесінің назарына парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің жұмыс істеуі туралы есептілік шеңберінде жеткізіледі.

9.6 Қоғамның Директорлар кеңесі парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің тиімді жұмыс істеуін оның Қоғамның стратегиялық мақсаттарына және заңнама талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ете отырып, қадағалауды жүзеге асырады. Комплаенс қызметі жылына кемінде бір рет Қоғамның Директорлар кеңесіне сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралардың іске асырылуы, ішкі аудит және басқарушылық талдау нәтижелері, анықталған бұзушылықтар, қабылданған шаралар және корпоративтік мәдениеттің жай-күйі туралы жиынтық ақпарат береді.

9.7 Қоғамдағы парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі сыртқы және ішкі ортаның өзгерістеріне тұрақты жетілдіру және бейімделу қағидаты негізінде дамиды. Жүйенің тиімділігіне заңнамадағы, ұйымдық құрылымдағы, бизнес-үдерістердегі, қызмет географиясындағы және жұмыскерлердің тартылу деңгейіндегі өзгерістерге байланысты факторлар әсер етуі мүмкін. Мұндай өзгерістерге уақтылы ден қою үшін Қоғам тәуекелдерді жүйелі түрде талдайды, Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы шаралардың іске асырылуын бағалайды, анықталған бұзушылықтар мен инциденттерден сабақ алады, сондай-ақ жұмыскерлер мен үшінші тараптардан кері байланысты ескереді.

9.8 Ішкі аудит, басқарушылық талдау, тиімділік мониторингі нәтижелері, сондай-ақ бұзушылықтар мен ден қою шаралары туралы ақпарат сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты өзектендіру, рәсімдерді түзету, ресурстарды қайта бөлу және бақылау тетіктерінің нәтижелілігін арттыру үшін пайдаланылады. Қоғамның Директорлар кеңесі қадағалау функциясын жүзеге асыра отырып, ұсынылған материалдарды қарайды және қажет болған жағдайда жекелеген бағыттарды күшейтуді, жаңа тәсілдерді енгізуді және Қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың бүкіл моделінің тиімділігін арттыруды қоса алғанда, жүйені одан әрі дамыту жөнінде ұсынымдар қалыптастырады.

## **10 Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіндегі рөлі мен жауапкершілігі**

10.1 Қоғамның Директорлар кеңесі парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесіне жалпы басшылықты жүзеге асырады, негізгі ішкі құжаттарды бекітеді, стратегиялық бағдарларды айқындайды және қабылданатын шаралардың нәтижелілігін қадағалауды қамтамасыз етеді.

10.2 Қоғамның Директорлар кеңесі жылына кемінде бір рет менеджмент жүйесінің құрылуы, жұмыс істеуі және нәтижелілігі туралы ақпаратты қарайды, сондай-ақ қажет болған жағдайда оны жетілдіру жөнінде ұсынымдар береді. Сондай-ақ Қоғамның Директорлар кеңесі сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлықтың бірыңғай стандартын қамтамасыз ете отырып, еншілес және тәуелді ұйымдарға қатысты үйлестіруші рөл атқарады. Қоғамның Директорлар кеңесі өз жауапкершілігі шеңберінде жүйенің жұмыс істеуі үшін қажетті ресурстардың жеткіліктілігін қамтамасыз етеді.

10.3 Қоғам Басқармасы менеджмент жүйесінің құрылуы, жұмыс істеуі және нәтижелілігі туралы ақпаратты қарастыра және талдай отырып, жүйенің операциялық деңгейде іске асырылуын ұйымдастырады, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды іске асырудың негізгі аспектілерін ескереді және қажетті басқарушылық шешімдер қабылдайды. Басқарма Төрағасы жүйенің іске асырылуын операциялық деңгейде ұйымдастырады. Парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесі бойынша аудит бағдарламаларын, сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жоспарларды бекітеді, түзету іс-шаралары бойынша шешімдер қабылдайды, бағдарламалар мен тапсырмалардың орындалу барысы туралы есептерді қарайды, сондай-ақ әдепті мінез-құлық мәдениетін дамытуды қамтамасыз етеді. Комплаенс қызметінің бастамасы бойынша Басқарма Төрағасының қатысуымен жүйеге басқарушылық талдау жүргізіледі, оның шеңберінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды іске асырудың негізгі аспектілері қаралады және қажетті басқарушылық шешімдер қабылданады. Басқарма Төрағасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды тиімді іске асыру және Комплаенс қызметінің міндеттерін орындау үшін кадрлық, қаржылық, ұйымдастырушылық және техникалық ресурстарды қоса алғанда, ресурстар беруді қамтамасыз етеді.

10.4 Комплаенс қызметі парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің әдіснамалық және операциялық орталығының функцияларын орындайды. Ол тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады, жоспарлар мен шаралардың іске асырылуын эзірлейді және үйлестіреді, жүйе тиімділігінің мониторингін жүзеге асырады, нәтижелері туралы Қоғамның Директорлар кеңесін және Қоғам Басқармасын хабардар етеді, басқарушылық талдау жүргізуге бастамашылық жасайды және түзету және ескерту іс-шараларын қалыптастыруға қатысады. Комплаенс қызметі тәуелсіздікке, Жоғары басшылыққа тікелей қол жеткізуге, өз міндеттерін орындау үшін қажетті өкілеттіктер мен ресурстарға ие. Қоғам Комплаенс қызметінің мүдделер қақтығысының жоқтығына және қызметіне негізсіз араласудың болмауына кепілдік береді.

10.5 Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары өз қызмет салаларында осы Саясаттың ережелерін іске асыру, бизнес-үдерістерде сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерін жүзеге асыру, тәуекелдерді бағалауға қатысу және түзету іс-шараларын іске асыру үшін жауапты болады. Олар бағынышты жұмыскерлердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың және ішкі рәсімдердің талаптарын орындауын қамтамасыз етеді, сондай-ақ ықтимал бұзушылықтар туралы Комплаенс қызметіне уақтылы хабарлауға міндетті. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік мәдениетін қалыптастыруға жәрдемдеседі және өз жұмыскерлерінің этика және адалдық мәселелері бойынша оқу мен коммуникацияларға қатысуын ұйымдастырады.

10.6 Қоғам жұмыскерлері осы Саясаттың ережелерін сақтауға, оқыту іс-шараларына қатысуға, белгіленген рәсімдерді орындауға және сыбайлас жемқорлық пен корпоративтік алаяқтық фактілері немесе күдік туралы адал хабарлауға міндетті. Әрбір жұмыскер этикалық мінез-құлқы, Қоғам белгілеген заңнамалар мен қағидаттардың сақталуы үшін жеке жауап береді. Қоғам жұмыскерлерінің парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін қолдауға қосқан үлесі жалпы корпоративтік мәдениеттің маңызды элементі болып табылады.

10.7 Нақты өкілеттіктер, функцияларды орындау рәсімдері, сондай-ақ жүйеге қатысушылар арасындағы өзара іс-қимыл тәртібі Қоғамның ішкі құжаттарында айқындалады.

## **11 Қорытынды ережелер**

11.1 Қоғам жұмысқа қабылдау кезінде, сондай-ақ оған өзгерістер енгізу кезінде Қоғамның барлық жұмыскерлерін осы Саясатпен міндетті түрде таныстыруды қамтамасыз етеді. Қоғамның барлық жұмыскерлері 2-қосымшаға сәйкес осы Саясаттың нормаларын сақтау туралы Міндеттемеге қол қояды, ол жұмыскердің жеке ісінде сақталады.

11.2 Мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген тұлғалар болып табылатын және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында айқындалған Қоғам жұмыскерлері осындай жұмыскерлердің жеке істерінде сақталатын 3-қосымшаға сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдау туралы келісімге қол қою жолымен өздеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдайды.

11.3 Саясат түсінуді қамтамасыз ету үшін қажеттілігіне қарай мемлекеттік, ағылшын және өзге де тілдерге аударылады. Қоғам жұмыскерлерін Саясат ережелері бойынша оқыту жылына кемінде бір рет біліктілікті арттыру және комплаенс-мәдениетті дамыту жүйесі шеңберінде жүргізіледі.

11.4 Қоғам осы Саясаттың барлық мүдделі тараптар үшін кеңінен қолжетімділігін қамтамасыз етеді. Саясат Қоғамның ресми веб-сайтында жарияланады, корпоративтік ақпараттық жүйеде орналастырылады және сұрау салу бойынша ұсынылады. Қоғам өзінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы міндеттемелеріне акционерлер, инвесторлар, бизнес-серіктестер, мемлекеттік органдар мен тұтастай алғанда қоғам үшін қол жеткізуді қамтамасыз ете отырып, ашықтық қағидатын дәйекті түрде іске асырады.

11.5 Осы Саясатта реттелмеген мәселелер Қолданылатын заңнамалармен, «Парақорлыққа қарсы күрес туралы» Ұлыбритания Заңын (ол қолданылатын жағдайларда) қоса алғанда, халықаралық міндеттемелермен, сондай-ақ Қоғамның ішкі құжаттарымен реттеледі.

## **12. Қолданысқа енгізу және қайта қарау тәртібі**

12.1 Осы Саясат «ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген күннен бастап күшіне енеді.

12.2 Осы Саясат «ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесінің 27.12.2024 № 20 шешімімен бекітілген жаңа редакциядағы сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі «ҮМЗ» АҚ саясатының орнына енгізіледі.

12.3 Саясатты өзектендіру және қайта қарау комплаенс-функцияның жұмыс жоспары бойынша және/немесе Қолданылатын заңнаманың өзгеруіне байланысты жүзеге асырылады.

**«ҮМЗ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты**

1. «ҮМЗ» АҚ-ның (бұдан әрі - Қоғам) сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 10-бабы 2-тармағына сәйкес әзірленді.

2. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт Қоғам жұмыскерлері үшін олардың қызметтік функцияларын жүзеге асыруы кезінде мінез-құлықтың құндылықтары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы моральдық бағдарлар жүйесін құру арқылы Қоғамдағы сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне төзбеушілік атмосферасына қол жеткізуге бағытталған.

3. Қоғамдық қатынастар саласының атауы: уран, бериллий, тантал, ниобий өнімдері мен балқытқыш қышқылының жоғары технологиялық түрлерін, әлемдік нарықта ядролық-отын циклінің өнім желісін өндіру, қайта өңдеу және өткізу жөніндегі қызмет.

4. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттардың қағидаттары:

- 1) заңдылық;
- 2) транспаренттілік;
- 3) әдептілік;
- 4) жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін сақтау және оларды сыбайлас жемқорлық көріністерінен қорғау;
- 5) мүдделер қақтығысына жол бермеу.

5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарт Қоғам жұмыскерлеріне мынадай мінез-құлық нормаларын айқындайды:

1) заңдылық қағидатын, Қазақстан Республикасы Конституциясының, заңдарының және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің және Қоғам қызметіне қолданылатын өзге де елдер заңнамасының талаптарын басшылыққа алуға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы қатаң сақтауға;

2) жеке және заңды тұлғалардың құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің сақталуын және қорғалуын қамтамасыз етуге;

3) кез келген көріністерде және кез келген мақсатта, оның ішінде Қоғамның «мүдделерінде» сыбайлас жемқорлық пен парақорлыққа тыйым салады;

4) Қоғамды беделін түсіруге қабілетті іс-әрекеттер жасауға жол бермеуге;

5) парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптарын орындауға;

6) парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесін ұдайы жақсартуға қатысуға;

7) тікелей басшыға немесе Комплаенс қызметіне қызметтік міндеттерін орындау кезінде мүдделер қақтығысының, жеке мүдделіліктің туындағаны туралы, оларды үшінші тұлғалардың не Қоғамның басқа да жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлық мінез-құлқына және материалдық сыйақы, сыйлықтар немесе қызметтер алуға көндіргені туралы баяндауға;

8) қызметтік міндеттерін атқару кезінде жеке және (немесе) пайдакүнемдік мүдделерді басшылыққа алмауға;

9) әріптестеріне және басшыларына бейтараптық қызметтік шешім қабылдауға әсер етуі мүмкін өзара қарым-қатынастардың белгіленген тәртібін бұзатын заңсыз өтініштермен жүгінуден тартынуға;

10) басқа жұмыскерлерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға көндірмеуге және мұндай әрекеттерді көтермелемеуге;

11) мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін қызметтік өкілеттіктерін орындауға байланысты материалдық сыйақыны, сыйлықтарды немесе көрсетілетін қызметтерді қабылдамауға;

12) таратуға жатпайтын қызметтік немесе өзге де ақпаратты мүліктік және мүліктік емес игіліктер мен артықшылықтар алу немесе шығару мақсатында пайдаланбауға;

13) егер ол жақын туыстық және отбасылық қатынастарда тұратын адамдарға (ата-аналар, балалар, ұл бала асырап алушылар (қыз бала асырап алушылар), асырап алынған ұл балалар, асырап алынған қыз балалар, бір ата-анадан және бөлек ата-анадан туған аға-інілер мен апа-сіңлілер, ата, әже, немерелер және/немесе жұбайына (зайыбына), сондай-ақ жекжаттары (жұбайының (зайыбының) бір ата-анадан туған және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-анасы және балалары) тікелей бағыныстылығына немесе бақылауында болуына байланысты болса, лауазымға тағайындаудан бас тартуға;

14) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылда, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды ашуда белсенділік көрсетуге;

15) басшыға немесе Қауіпсіздік және тәртіп жөніндегі директор қызметіне, Комплаенс қызметіне немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмысты жүргізуге уәкілетті мемлекеттік органға сыбайлас жемқорлықтың белгілі фактілері туралы, оның ішінде материалдарды не былық фактілерін жедел қарағаны үшін қандай да бір пайда алуға көндіру туралы дереу баяндауға;

16) тікелей басшыға немесе Комплаенс қызметіне орындау үшін алынған өкімнің заңдылығына күмәндар туралы жазбаша нысанда дереу хабарлауға;

17) егер тікелей басшының өзі мүдделер қақтығысына тартылған болса, жоғары тұрған басшыға, Комплаенс қызметіне немесе Қоғамның Ақпараттандыру саясатында көзделген қолда бар байланыс арналары мен байланыс құралдарын пайдалана отырып, немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмысты жүргізуге уәкілетті мемлекеттік органға жүгінуге;

18) әріптестерінен сыбайлас жемқорлыққа қарсы жоғары құқықтық мәдениетті сақтауды қолдауға және талап етуге;

19) мүдделер қақтығысының, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың туындауы мүмкін себептері мен жағдайларын және олардың салдарын жою жөнінде тұрақты негізде шаралар қолдануға;

20) табыс табуға байланысты кәсіпкерлік және (немесе) өзге де қызметті жүзеге асыруда біреуге жәрдем көрсетуден қалыс қалуға;

21) үшінші тұлғалардың мүдделерін білдіруден немесе қолдаудан, сол сияқты олардың атынан іс-әрекеттер жасаудан қалыс қалуға;

22) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, сондай-ақ Қоғамның өзге де мүлкі мен қызметтік ақпаратын қызметтен тыс мақсаттарда пайдаланбауға.

6. Барлық деңгейдегі басшылардан қарамағындағылармен қарым-қатынаста талап етіледі:

1) туыстық, жерлестік және жеке адалдық белгілері бойынша кадрларды іріктеу және орналастыру жағдайларына жол бермеуге, меритократия қағидаттарының сақталуын қамтамасыз етуге;

2) бағынышты жұмыскерлердің міндеттері мен қызметтік өкілеттіктерінің көлемін дәл айқындауға;

3) бағыныстағы жұмыскерлер арасында еңбек жүктемесін біркелкі емес бөлуге жол бермеуге;

4) бағыныстылар қызметінің нәтижелерін бағалау кезінде әділдік пен объективтілік танытуға, сондай-ақ көтермелеу және жазалау шараларын қолдануға;

5) бағыныстыларға анық орындалмайтын немесе олардың қызметтік міндеттерінің шеңберінен тыс, сондай-ақ заңнамаға қайшы келетін өкімдер бермеуге;

6) қызметтік емес сипаттағы мәселелерді шешу кезінде қарамағындағылардың қызметіне ықпал ету үшін қызметтік жағдайды пайдаланбауға;

7) бағынысты жұмыскерлерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға мәжбүр етпеуге;

8) бағыныштылар мен басқа да жұмыскерлер тарапынан сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама нормаларын бұзу фактілеріне жол бермеуге және олардың жолын кесуге;

9) бағынысты жұмыскердің өзінің қызметтік міндеттерін орындау барысында туындаған мүдделер қақтығысын реттеу жөнінде түбегейлі шараларды уақтылы қабылдауға;

10) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу жөнінде түбегейлі шаралар қабылдауға;

11) бағыныстылардың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауына ықпал ететін себептер мен жағдайларды жоюға;

12) қарамағындағыларды қызметтен тыс немесе жеке тапсырмаларды орындау үшін тартуға жол бермеуге;

13) өзінің мінсіз мінез-құлқымен бағынысты жұмыскерлерге үлгі көрсетуге міндетті.

7. Барлық деңгейдегі басшылар осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттың сақталуын қамтамасыз етеді және оларға бағынысты жұмыскерлер арасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмысты ұйымдастырады.

**«ҮМЗ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатын сақтау туралы міндеттеме**

Мен, \_\_\_\_\_  
(тегі, аты, әкесінің аты (бар болса))

Табельдік № \_\_\_\_\_  
(бар болса)

«ҮМЗ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа және корпоративтік алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатының ережелерімен хабардар екенімді растаймын және оларды сақтауға міндеттенемін.

Мен Саясатқа сәйкес «ҮМЗ» АҚ-ның барлық жұмыскерлеріне мені қоса алғанда, тікелей немесе жанама түрде, жеке немесе үшінші тұлғалардың делдалдығы арқылы сыбайлас жемқорлық әрекеттеріне қатысуға, оның ішінде коммерциялық ұйымдарды, мемлекеттік органдарды, қазақстандық мемлекеттік қызметшілерді, жеке құрылымдар мен олардың өкілдерін қоса алғанда, қандай да бір тұлғаларға және қандай да бір тұлғалардан немесе ұйымдардан формальдылықты жеңілдету үшін кез-келген нысанда, соның ішінде ақша қаражаты, құндылықтар, қызметтер және басқа да пайда түрінде пара мен төлемдер ұсыну, беру, уәде беру, сұрау немесе алуға тыйым салынғанын білемін.

Мен өзімнің тікелей басшыма, «ҮМЗ» АҚ Комплаенс қызметіне немесе құпия ақпараттандыру арналары арқылы дайындалып жатқан, жасалған немесе жасалып жатқан сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар, сондай-ақ өз іс-әрекеттерінің, сондай-ақ «ҮМЗ» АҚ-мен өзара іс-қимыл жасайтын басқа да жұмыскерлердің, контрагенттердің немесе өзге де адамдардың іс-әрекеттерінің, әрекетсіздігінің немесе ұсыныстарының заңдылығы немесе әдептілігі туралы менде бар мәліметтер туралы хабарлауға міндеттенемін.

Мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы, сондай-ақ Саясатты бұзғаны үшін тәртіптік, әкімшілік, азаматтық-құқықтық және/немесе қылмыстық жауаптылыққа тарту мүмкіндігі туралы ескертілдім.

Менде Саясаттың және қолданылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың қағидаттары мен талаптары туралы қосымша сұрақтар болса, мен «ҮМЗ» АҚ Комплаенс қызметіне немесе бөлімшенің тікелей басшысына жүгіне аламын.

\_\_\_\_\_ Күні

\_\_\_\_\_ қолы

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер қабылдауға  
КЕЛІСІМ

Мен, \_\_\_\_\_,  
(тегі, аты, әжесінің аты (бар болса))

«Үлбі металлургиялық зауыты» акционерлік қоғамында («ҮМЗ» АҚ) басқару функцияларын орындау кезінде 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 12-бабының талаптарына, «ҮМЗ» АҚ-ның сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі саясатына сәйкес өзіме сыбайлас жемқорлыққа қарсы мыналар бойынша шектеулерді аламын:

- 1) мемлекеттік функцияларды орындаумен үйлеспейтін қызметті жүзеге асыруға;
- 2) жақын туыстардың, ерлі-зайыптылардың және жекжаттардың бірлескен қызметіне (жұмысына) жол бермеуге;
- 3) мүліктік және мүліктік емес игіліктер мен артықшылықтарды алу немесе шығару мақсатында ресми таратуға жатпайтын қызметтік және өзге де ақпаратты пайдалануға;
- 4) материалдық сыйақыны, сыйлықтарды немесе көрсетілетін қызметтерді, егер мұндай әрекеттер қызметтік өкілеттігіне кіретін болса немесе лауазымдық жағдайына қарай осындай әрекеттерге (әрекетсіздікке) ықпал етуі мүмкін болса, оларды берген адамдардың пайдасына іс-әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін қабылдауға;

5) «Ойын бизнесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген анықтамаға жататын ойын мекемелеріндегі құмар ойындарға және (немесе) бәс тігуге қатысу, сол сияқты бұл үшін бөлінбеген орындарда құмар ойындарға және (немесе) бәс тігуге немесе телекоммуникация желілерін, оның ішінде Интернет желісін пайдалану арқылы жүргізілетін құмар ойындарға және (немесе) бәс тігуге қатысуға.

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ )  
(қолы) (тегі, аты-жөні)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

<sup>1</sup> Бірлескен жұмыс жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) және (немесе) жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарға орналасуды, сондай-ақ квазимемлекеттік сектор субъектісінің бір басқару органы (байқау кеңесі, атқарушы орган) лауазымына орналасуды көздейді.

**Жақын туыстар** деп ата-аналары (ата-анасы), балалары, ұл бала асырап алушылары (қыз бала асырап алушылар), асырап алынған ұл балалар (асырап алынған қыз балалар), ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, жекжаттары деп - жұбайының (зайыбының) ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-анасы мен балалары түсініледі.

<sup>2</sup> **Сыйлықтармен жұмыс істеу тәртібі** «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның 12-бабында белгіленген. Егжей-тегжейлі түсіндіру үшін Комплаенс қызметіне жүгіну қажет.

<sup>3</sup> **Отбасы мүшелері** деп жұбайы (зайыбы), ата-анасы, балалары, оның ішінде кәмелетке толған балалары және асырауындағы және бірге тұрақты тұратын адамдар түсініледі.

<sup>4</sup> **Бәс тігу** - қатысушылардың өзара не ойын бизнесін ұйымдастырушымен оқиғаның нәтижесіне жасалған, олар қатыспайтын ұтысты болжайтын тәуекелге негізделген келісім

<sup>5</sup> **Құмар ойын** - қатысушылардың өзара не ойын бизнесін ұйымдастырушымен көрсетілген тұлғалар қатысатын оқиғаның нәтижесіне жасалған ұтысты болжайтын тәуекелге негізделген келісім

Тіркеді:

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ )  
(«ҮМЗ» АҚ Персонал жөніндегі директор қызметінің жұмыскерінің лауазымы, Т.А.Ә., қолы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_