




**РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр
Управления делами Президента РК»**

Утверждена приказом
Директора
РГП на ПХВ «Инженерно-технический
центр УДП РК»
№ 43/4 от «19» апреля 2024 г.

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА			
СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015			
ДОКУМЕНТИРОВАННАЯ ПРОЦЕДУРА			
ПОЛИТИКА ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ			
ДП ИТЦ 27-2024			
	Должность	Фамилия И.О.	Подпись
Разработано:	Комплаенс-офицер	Исаев Д.У.	
Согласовано:	Заместитель директора	Нурумбетов А.Е.	
Согласовано:	Заместитель директора	Абесов Н.С.	
Согласовано:	Главный специалист ОПРЗиП	Абильдин Д.Е.	
Согласовано:	Главный специалист СМК	Хабиева А.А.	


Издание:	1
Всего листов:	13
Дата введения:	19.04.2024

г. Астана, 2024 год

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 1 из 13

СОДЕРЖАНИЕ

1	<u>Общие положения</u>	2
2	<u>Нормативные ссылки</u>	2
3	<u>Термины и определения</u>	3
4	<u>Обозначения и сокращения</u>	4
5	<u>Описание процедуры</u>	4
6	<u>Приложение 1. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов</u>	8
7	<u>Приложение 2. Форма уведомления о конфликте интересов</u>	10
8	<u>Лист учета периодических проверок</u>	11
9	<u>Лист регистрации изменений</u>	12
10	<u>Лист ознакомления и рассылки копий</u>	13

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 2 из 13

РГП на ПХВ
«Инженерно-технический центр УДП РК»

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель. Настоящая документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов» (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области противодействия коррупции и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК» (далее – Предприятие) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Основной задачей Политики является ограничение влияния личных интересов при принятии решений, личной заинтересованности работников при выполнении функциональных обязанностей.

Сфера применения. Настоящая политика является составной частью документации интегрированной системы менеджмента (далее - ИСМ), требования и нормы настоящей политики обязательны для исполнения работниками Предприятия.


Ответственность за соблюдение настоящей политики возложена на всех работников Предприятия.

Конфиденциальность. Настоящая политика является конфиденциальной и подлежит предоставлению другим заинтересованным лицам только с разрешения ПР ИСМ или первого руководителя.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Документированная процедура разработана на основании следующих нормативных документов:

<p>Закон РК от 18 ноября 2015 года №410-V</p> <p>ДП ИТЦ 26-2023, утверждена приказом директора №216-о/д от «28» сентября 2023 года</p> <p>Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12</p> <p>Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции от «30» декабря 2022 года № 488</p> <p>СТ РК ISO 9001-2016</p>	<p>О противодействии коррупции</p> <p>Документированная процедура «Политика противодействия коррупции»</p> <p>Типовые правила по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков</p> <p>Методические рекомендации по проведению внутреннего анализа коррупционных рисков,</p> <p>Системы менеджмента качества. Требования</p>
---	---

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 3 из 13


СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016 Информационные технологии. Менеджмент услуг. Требования к системе менеджмента услуг.

СТ РК ISO/IEC 27001-2015 Информационные технологии. Методы и средства обеспечения безопасности системы управления информационной безопасностью

3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1 Термины и определения, используемые в Политике:

Работник Предприятия	- любое физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием.
Противодействие коррупции	- деятельность должностных лиц Предприятия в пределах их полномочий: <ul style="list-style-type: none"> - по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий, способствующих совершению действий коррупционного характера (профилактика коррупции); - по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию действий коррупционного характера, устранению их последствий (борьба с коррупцией).
Антикоррупционная политика	- деятельность, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции и снижения коррупционных рисков;
Антикоррупционные стандарты	- установленная для деятельности Предприятия система рекомендаций, направленная на предупреждение коррупции;
Внутренний анализ коррупционных рисков	- деятельность Предприятия по выявлению и изучению причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений;
Конфликт интересов	- противоречие между личными интересами должностных лиц и их должностными полномочиями, при которых личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.
Коррупционный риск	- возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 4 из 13

Предупреждение коррупции - деятельность Предприятия по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных действий, путем разработки и внедрения системы превентивных мер

4 ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Предприятие - РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»;

УДП РК - Управление Делами Президента Республики Казахстан;

ИСМ - интегрированная система менеджмента;

ПР ИСМ - представитель руководства по интегрированной системе менеджмента.

5 ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ

5.1 Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Предприятии положены следующие принципы:


- обязательность раскрытия сведений о потенциальном или актуальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов.

5.2 Обязанности работников

В настоящей Политике закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.3 Способы урегулирования конфликта интересов

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 5 из 13

В Предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

Рассмотрение представленных Предприятию сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально.


Поступившая информация тщательно проверяется комплаенс офицером Предприятия с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Предприятие может прийти к выводу, что ситуация или сведения, которые были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 6 из 13

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.4 Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе деклараций, заявлений и обращений (далее – декларация) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является комплаенс офицер Предприятия.

Заинтересованные лица должны без промедления сообщать комплаенс офицеру Предприятия лично либо с помощью анонимного обращения на сайте Предприятия, обращения в специализированном ящике инициативного информирования Предприятия, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.


После получения информации, комплаенс офицер Предприятия приступает к оценке наличия или отсутствия конфликта интересов. Для проведения оценки, комплаенс офицер вправе создать комиссию по рассмотрению наличия или отсутствия конфликта интересов. Комиссия утверждается приказом Директора Предприятия или закрепляется внутренними комплаенс политиками. В состав комиссии должны входить лица, которые не имеют потенциального и актуального конфликта интересов с лицом, который раскрывает информацию. Своевременная декларация конфликта интересов сотрудником самостоятельно, не является нарушением. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

По итогам рассмотрения декларации, комплаенс офицер или члены Комиссии принимают одно из следующих решений:

- а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комплаенс офицер рекомендует принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения. Рекомендация в обязательном порядке должна быть направлена руководителю сотрудника, который задекларировал конфликт интересов для совместного мониторинга исполнения. Также, рекомендации направляются лицам, которые могут быть связаны с исполнением.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

Окончательное решение о способе разрешения потенциального или актуального конфликта интересов принимается Директором Предприятия. В случае, если конфликт интересов декларируется Директором Предприятия, комплаенс офицер поднимает решение на уровень вышестоящего Органа.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 7 из 13

5.5 Порядок декларации работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, при первой возможности, уведомить об этом комплаенс офицера Предприятия.

Декларация о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – декларация), направляется путем заполнения на сайте Предприятия. Декларацию поступает комплаенс офицеру. К декларации могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.


Подтверждение о получении декларации комплаенс офицер может направить дополнительно по электронной почте.

Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации декларации, комплаенс офицер Предприятия начинает рассмотрение и оценку декларации.

5.6 Ответственность работников за несоблюдение политики о конфликте интересов

За несоблюдение настоящей Политики работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии со статьями 52 и 143-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также комплаенс политиками Предприятия.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 8 из 13

Приложение 1

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Предприятия в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Предприятия принимает решение о закупке Предприятием товаров, работ или услуг, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, на которую он (работник) или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.


Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.


6. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Предприятия, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; расторжение трудовых отношений с работником (его подчиненным) и принятие мер согласно антикоррупционному законодательству.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 9 из 13

7. Работник Предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; расторжение трудовых отношений с работником.

	Интегрированная система менеджмента СТ РК ISO 9001-2016, СТ РК ISO/IEC 20000-1-2016, СТ РК ISO/IEC 27001-2015	
РГП на ПХВ «Инженерно-технический центр УДП РК»	Документированная процедура «Политика по урегулированию конфликта интересов»	Стр. 10 из 13

Приложение 2

Форма уведомления о конфликте интересов

УВЕДОМЛЕНИЕ
о конфликте интересов

кому _____
(Должность, Ф.И.О.)

от _____
(Должность, Ф.И.О. заявителя)

Настоящим уведомляю, что ситуация в отношении меня / работников Предприятия, имевшая

Место _____
(место и дата случая)

в части: _____
(описание ситуации)

Рассматривается мною как конфликт интересов и требует оценки и решения.

Лицо, представившее уведомление:

« ____ » _____ 202__ год _____
(подпись) (ФИО)

Лицо, принявшее уведомление:

« ____ » _____ 202__ год _____
(подпись) (ФИО)
