

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
РГП на ПХВ НИИ РССЗ МТСЗН РК
К. Тезекбаев
Приказ № 8-Пр. от «17» ноября 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
по урегулированию конфликтов интересов
РГП на ПХВ «Национальный научный центр развития сферы социальной
защиты»
Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

г. Алматы, 2023 г.

1. Назначение и область применения

1.1. Положение по урегулированию конфликтов интересов (далее-Положение) РГП на ПХВ «Национальный научный центр развития сферы социальной защиты» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее - Предприятие) разработано в соответствии Законом РК от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции Республики Казахстан», а также иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей у работников Предприятия.

1.3. Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами работника, при котором личные интересы работника могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей, и (или) влечет, или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Предприятия, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и деловой репутации Предприятия.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Предприятия.

1.5. Примеры конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:

- возможность использования своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов, интересов близких родственников, свойственников или иных третьих лиц;
- возможность оказания неправомерного предпочтения физическим или юридическим лицам при подготовке и принятии решения;
- возможность оказания, не предусмотренного законодательством РК содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности;
- возможность дарения (получения) подарков и оказание услуг официальным лицам для получения с использованием должностных полномочий указанных лиц имущественной выгоды, блага либо преимущества;
- возможность принятия за исполнение своих функций любого вознаграждения в виде денег, услуг и иных форм от организаций, в которых лицо не выполняет соответствующие функции, а также от физических лиц, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;
- возможность осуществления незаконной предпринимательской деятельности;
- возможность сокрытия фактов конфликта интересов.

1.6. Положение является нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.7. Действие Положения распространяется на всех работников Предприятия, вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. Конфликты интересов выявляются следующим путем:

- письменного уведомления работника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- устных и письменных обращений физических или юридических лиц о наличии конфликта интереса;
- проведение мониторинга и анализа информации, материалов и публикаций из открытых источников;
- анализа документов, материалов и информации в ходе осуществления проверок, контроля и иных мероприятий;
- иными способами, не запрещенными законами Республики Казахстан.

2.2. Каждый работник вне зависимости от занимаемой должности, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Предприятия выше своих личных интересов.

2.3. Работники вне зависимости от занимаемой должности Предприятия не имеют права принимать участие, влиять прямо или косвенно на решение, процесс или решение в ходе осуществления деятельности Предприятия в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Предприятия.

2.4. Предприятие и его работники/должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта интересов.

2.5. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, путем уведомления работников или руководства Предприятия;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, Устава Предприятия, а также внутренних нормативных актов Предприятия, настоящего Положения о конфликте интересов.

3.2. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной или иной выгоды в связи с осуществлением трудовых обязанностей.

3.3. Уведомлять своего непосредственного руководителя (структурного подразделения) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных решений.

3.4. Избегать ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Предприятия, которые могут привести к конфликту интересов.

3.5. Предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов.

3.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. На 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 по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Рассмотрение представленных Предприятию сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Предприятие может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, соответственно, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.3. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется Комплаенс-офицером Предприятия.

4.4. В случае наличия факта/признаков конфликта интересов, Предприятием используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых 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 согласно, Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы 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 должностных обязанностей.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникновении конфликта интересов и рассмотрение этих сведений.

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

5.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать Комплаенс-офицеру 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.

5.3. Комплаенс-офицер Предприятия при получении информации должен незамедлительно инициировать служебное расследование.

6. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

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

7. Соблюдение Положения и ответственность

7.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника Предприятия, независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может служить основанием для привлечения работника к ответственности согласно внутренним нормативно-правовым актам Предприятия и Трудового законодательства Республики Казахстан.

7.3. Изменения/дополнения, вносимые в Положение, вступают в силу со дня ее утверждения Генеральным директором.

Начальник юридического отдела



А. Сарсенбай