

Приложение №3 к приказу

№ 154-П от « 07 » 10 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
РГП на ПХВ «Информационно-вычислительный центр
Бюро национальной статистики
Агентства стратегического планирования и
Реформам Республики Казахстан»

г.Астана 2022 г.

1. Назначение и область применения

1.1. Положение о конфликте интересов работников РГП на ПХВ «Информационно-вычислительный центр Бюро национальной статистики Агентства стратегического планирования и реформам Республики Казахстан» (далее — Положение) разработано в соответствии Законами РК от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции Республики Казахстан», а также иными правовыми актами Республики Казахстан, внутренними документами РГП на ПХВ «Информационно-вычислительный центр Бюро национальной статистики Агентства стратегического планирования и реформам Республики Казахстан» (далее - Предприятие).

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. Конфликт интересов определяется ситуация, в которой заинтересованность работника и должностного лица Предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

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

1) возможность использования своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов, интересов близких родственников, свойственников или иных третьих лиц;

2) возможность оказания неправомерного предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решения;

3) возможность оказания, не предусмотренного законодательством РК содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности; возможность дарения (получения) подарков и оказание неслужебных услуг официальным лицам для получения использованием должностных полномочий указанных лиц имущественной выгоды, блага либо преимущества;

4) 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;

5) возможность осуществления незаконной предпринимательской деятельности;

б) возможность сокрытия фактов конфликта интересов.

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

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

2. Основные принципы управления при конфликте интересов

2.1. Конфликты интересов выявляются следующим путем:

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

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

2.3. Работники вне зависимости от 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 между их интересами.

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

- 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, путем уведомления работниками или руководством Предприятия;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 3) 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, локальных правовых 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 и (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,

3.4. и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных решений.

3.5. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов и интересами Предприятия, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.

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

3.7. Обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и принятие необходимых мер по их урегулированию.

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

Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. На Предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) 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 работодателя за совершение дисциплинарного проступка согласно трудовому законодательству 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. Соблюдение Положения и ответственность

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

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