



БҰЙРЫҚ

№ 54 2023 ж. 29 наурыз
Астана қаласы

ПРИКАЗ

№ _____
город Астана

**«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)»
РМК-да мүдделер қақтығысын анықтау
және реттеу жөніндегі саясатты бекіту туралы**

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 6-бабының 8) тармақшасында көзделген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын іске асыру мақсатында және Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті төрағасының 2019 жылғы 24 қазандағы №1112 бұйрығымен бекітілген «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК Жарғысының 23-тармағының б) тармақшасы негізінде **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса беріліп отырған «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат бекітілсін.
2. Кеңсе осы бұйрықпен Кәсіпорын жұмыскерлерін таныстырсын.
3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Комплаенс-офицер Д.Б. Арыстанға жүктелсін.
4. Осы бұйрық оған қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Бас директор

А. Рамазанов



БҰЙРЫҚ

№ _____
Астана қаласы

ПРИКАЗ

№ 54 от 19 марта 2023 г.
город Астана

Об утверждении Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов в РГП «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)»

В целях реализации мер противодействия коррупции, предусмотренных в подпункте 8) статьи 6 закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и на основании подпункта 6) пункта 23 Устава РГП «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)», утвержденного приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 24 октября 2019 года № 1112, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемую Политику по выявлению и урегулированию конфликта интересов в РГП «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)».
2. Канцелярии с настоящим приказом ознакомить работников Предприятия.
3. Контроль по исполнению настоящего приказа возложить комплаенс-офицера Арыстан Д.Б.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Генеральный директор

А. Рамазанов

«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК-да мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – Саясат) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК-ның (бұдан әрі – Кәсіпорын) ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.

1.2. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу, анықтау және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды

1.3. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Кәсіпорын басшы құрамының немесе жұмыскерінің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуі тиіс.

1.4. Кәсіпорын бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, сапалы, әділ әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша жан-жақты шаралар қабылдауға міндетті болатын сенімгерлік қатынастардың орнатылатынына және сақталатынына сенеді.

1.5. Бұл Саясатпен Кәсіпорынның барлық жұмыскерлірі танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы міндетті болып табылады.

2. Терминдер мен анықтамалар

2.1. **Үлестес тұлға** - Кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және/немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал етуге қабілетті жеке немесе заңды тұлға.

2.2. **Жақын туыстары** – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы ата-анасы бір және бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері.

2.3. **басшы құрам** – Кәсіпорын Бас директоры, Бас директордың орынбасары, Бас бухгалтер – қаржы директоры.

2.4. **Жұмыскер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға.

2.5. **Комплаенс офицер** – Кәсіпорындағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмысты ұйымдастыру үшін Кәсіпорын Бас директорының

бұйрығымен бекітілген және белгіленген тұлға.

2.6. **Мүдделер қақтығысы** – басшы құрамның/жұмыскерлердің жеке басының мүдделері өзінің лауазымдық өкілеттіктерін орындамауына немесе тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін болатын кездегі аталған адамдардың жеке басының мүдделері мен оның лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық.

2.7. **Жеке мүдделер** – жеке мүліктік пайда немесе Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа төлемдерді алумен байланысты емес Кәсіпорыннан жеке пайда алуға қызығушылық;

2.8. **Ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар** – қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдерді шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық.

2.9. **Сенімгерлік қатынастар** - тараптардың бір-біріне деген толық сенімі бар қатынастар.

3. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

3.1. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

3.1.1. заңдылық қағидаты - осы Саясаттың ҚР заңнамасына сәйкестігі;

3.1.2. Кәсіпорынның мүдделерін қорғау принципі, Кәсіпорынның мүдделерін қорғау-жеке қалауына емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті Кәсіпорынның әрбір жұмыскері мен басшы құрамының борышы;

3.1.3. ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

3.1.4. объективтілік және жеке қарау принципі-мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс. Кәсіпорынның басшылық құрамы мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез-келген әсерін және мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

3.1.5. құпиялылық қағидаты - құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

3.1.6. қатысу қағидаты – Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелерінен туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

3.1.7. төзімсіздік және ішкі мәдениет қағидаты - Кәсіпорын мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады;

3.1.8. жеке мысал қағидаты– Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлері өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа адалдығын көрсетеді және осы саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды.

4. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

4.1. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады:

4.1.1. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскері өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды атқарған.

4.1.2. Кәсіпорынның басшы құрамы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілікке (тікелей немесе жанама) ие болуы мүмкін;

4.1.3. Кәсіпорынның басшы құрамы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) қызмет көрсету, жобаны іске асыру немесе мәміле жасау бөлігінде Кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе жұмыскері болып табылған;

4.1.4. Кәсіпорынның басшы құрамы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) Кәсіпорынмен байланысты жобадағы немесе мәміледегі тарап болып табылған;

4.1.5. Кәсіпорынның басшы құрамы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылған;

4.1.6. Кәсіпорынның басшы құрамы немесе жұмыскері өз міндеттерін орындау арқылы өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жариялаған, сондай-ақ басшы құрамның немесе жұмыскердің Кәсіпорынмен байланысты құпия ақпаратты жеке пайда алу үшін қолданған;

4.1.7. Кәсіпорынның басшы құрамы немесе жұмыскері өз жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысқан;

4.1.8. Кәсіпорынның басшы құрамы немесе жұмыскері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын қатар қолданған.

4.2. Осы Саясаттың 4.1-тармағында аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары түпкілікті болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы керек.

4.3. Егер Кәсіпорынның басшы құрамы немесе жұмыскері мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, олар Кәсіпорынның Комплаенс офицерімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін қажетті, мүмкіндігінше толық ақпаратты ұсынуы керек.

5. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

5.1. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болуы немесе туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып және құжаттық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

5.2. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі тәртібі белгіленеді:

5.2.1. жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

5.2.2. жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде, функционалдық міндеттері өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

5.2.3. іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы жоғары Кәсіпорын процестерінде сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

5.2.4. мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша да жүзеге асырылады.

6. Мүдделер қақтығысын алдын алу

6.1. Мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

6.1.1. жұмысқа қабылданған, лауазымы жоғарылаған немесе лауазымдық міндеттері өзгерген кезде - тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан жұмыскерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

6.1.2. сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды рәсімдеу кезеңінде Кәсіпорынның контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын Кәсіпорынның басшы құрамымен және жұмыскерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен үлестес белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға.

6.1.3. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлерінің құқыққа қайшы және жосықсыз немесе кабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-болдырмау іс-шараларын, қызметтік тексерулерді жүргізуге;

6.1.4. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлерін осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

6.1.5. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлеріне осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6.1.6. құпия ақпараттың, сондай-ақ Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлерінің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

7. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері

7.1. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлері:

7.1.1. мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге және оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан аулақ болуға, олар бойынша шешім қабылдамауға;

7.1.2. өзінің тағайындалуына, сайлануына, қайта сайлануына және марапатталуына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;

7.1.3. өзі мысал бола отырып, мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін енгізуге;

7.1.4. мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты Кәсіпорындағы немесе уәкілетті органдағы өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;

7.1.5. Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің құзыреті мен жауапкершілігін ажыратуға;

7.1.6. мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде немесе Кәсіпорын ішінде жоюға тырысуға міндетті;

7.2. Кәсіпорын ішіндегі мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, жанжал сот тәртібімен шешіледі.

8. Мүдделер қақтығысын реттеу бойынша ықтимал шаралар

8.1. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Кәсіпорын мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

8.2. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

8.2.1. мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды болжайтын Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамды немесе Кәсіпорын жұмыскерін оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

8.2.2. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынның басшы құрамының немесе жұмыскерінің өкілеттіктерін тоқтату;

8.2.3. басшы құрамды немесе жұмыскерді мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, шеттету (тұрақты немесе уақытша);

8.2.4. Кәсіпорынның басшы құрамының немесе жұмыскерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

8.2.5. Кәсіпорынның басшы құрамының немесе жұмыскерінің мүдделер қақтығысын тудыратын жеке мүдделерін жою.

8.3. 9.2-тармақта келтірілген шаралар тізбесі түпкілікті болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

9. Жауапкершілік

10.1. Кәсіпорынның басшы құрамы мен жұмыскерлері осы Саясаттың орындалуына жауапты болады.

10.2. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу бойынша жұмыста Кәсіпорынға залал келтірілуіне әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

10. Қорытынды ережелер

10.1. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Кәсіпорын Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары оларға қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізу қажет.

10.2. Осы Саясат Кәсіпорынның сайтында орналастырылуы тиіс.

Утверждена
приказом Генерального директора
РГП «Қазарнаулыэкспорт
(Қазспецэкспорт)»
от «29» март 2023 года
№ 57

Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в РГП «Қазарнаулыэкспорт (Қазспецэкспорт)»

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в РГП «Қазарнаулыэкспорт (Қазспецэкспорт)» (далее – Политика) разработана в соответствии действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами РГП «Қазарнаулыэкспорт (Қазспецэкспорт)» (далее – Предприятия), в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

1.2. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению, выявлению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

1.3. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Предприятия и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы руководящего состава или работника Предприятия не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Предприятия.

1.4. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Предприятие рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

1.5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми работниками Предприятия.

2. Термины и определения

2.1. **Аффилированное лицо** – физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

2.2. **Близкие родственники** – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

2.3. **Руководящий состав** – Генеральный директор, заместитель Генерального директора, Главный бухгалтер – Финансовый директор Предприятия.

2.4. **Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

2.5. **Комплаенс офицер** – лицо, утвержденное и закрепленное приказом Генерального директора Предприятия за организацию работы по противодействию коррупции в Предприятии.

2.6. **Конфликт интересов** – противоречие между личными интересами руководящего состава/работников и их должностными полномочиями, при которых личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.

2.7. **Личные интересы** – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Предприятия, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Предприятия;

2.8. **Организационно-распорядительные функции** – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарного взыскания в отношении подчиненных.

2.9. **Фидуциарные отношения** – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Предприятие осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

3.1.1. принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;

3.1.2. принцип защиты интересов Предприятия, защита интересов Предприятия – долг каждого работника и руководящего состава Предприятия, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Предприятия, а не исходя из личных предпочтений;

3.1.3. принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

3.1.4. принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Предприятия и своевременно урегулирован. Руководящий состав и работники Предприятия должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

3.1.5. принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

3.1.6. принцип вовлеченности – информированность руководящего состава и

работников Предприятия о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

3.1.7. принцип нетерпимости и внутренней культуры – Предприятие формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей рабочей среде;

3.1.8. принцип личного примера – руководящий состав и работники Предприятия своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

4. Ситуации конфликта интересов

4.1. Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

4.1.1. руководящий состав и работник Предприятия занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой).

4.1.2. руководящий состав, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Предприятием;

4.1.3. руководящий состав, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Предприятием в части оказания услуг, реализации проекта или заключение сделки;

4.1.4. руководящий состав, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), являются стороной в проекте или сделке, связанных с Предприятием;

4.1.5. руководящий состав, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Предприятием;

4.1.6. руководящий состав или работник Предприятия раскрывают конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Предприятия, а также любое использование руководящим составом или работником конфиденциальной информации, связанной с Предприятием, для получения личной выгоды;

4.1.7. руководящий состав или работник Предприятия принимают участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки своей работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

4.1.8. руководящий состав или работник Предприятия совмещают исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

4.2. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 4.1 настоящей

Политики не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов руководящий состав и работники Предприятия должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.

4.3. Если у руководящего состава или работника Предприятия существуют сомнения в наличии конфликта интересов, им следует проконсультироваться с Комплаенс офицером Предприятия и представить ему необходимую, по возможности исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов руководящим составом и работником Предприятия осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

5.2. В Предприятии устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

5.2.1. первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;

5.2.3. ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в процессах Предприятия, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

5.2.4. ежегодное раскрытие конфликта интересов осуществляется также по результатам оценки коррупционных рисков.

6. Предупреждение конфликта интересов

6.1. В целях предупреждения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Предприятия обязаны:

6.1.1. при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

6.1.2. при проверке контрагентов Предприятия на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с руководящим составом и работниками Предприятия, их близкими родственниками, супругами.

6.1.3. проводить предупредительно-профилактические мероприятия, служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной и недобросовестной или некомпетентной деятельности руководящего состава и работников Предприятия;

6.1.4. обеспечивать ознакомление руководящего состава и работников Предприятия с настоящей Политикой;

6.1.5. проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на

доведение до руководящего состава и работников Предприятия положения настоящей Политики;

6.1.6. обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных руководящего состава и работников Предприятия.

7. Обязанности руководящего состава и работников Предприятия по предотвращению возникновения конфликта интересов

7.1. Руководящий состав и работники Предприятия обязаны:

7.1.1. не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов и воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, не принимать решения по ним;

7.1.2. не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием, переизбранием и вознаграждением;

7.1.3. внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером;

7.1.4. доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в Предприятии или уполномоченном органе.

7.1.5. разграничивать компетенцию и ответственность структурных подразделений Предприятия;

7.1.6. пытаться устранить конфликт интересов на уровне структурного подразделения или внутри Предприятия.

7.2. При невозможности урегулировать конфликт интересов внутри Предприятия, конфликт разрешается в судебном порядке.

9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

9.1. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Предприятие обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Предприятия.

9.2. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

9.2.1. переизбрание или перевод должностного лица, или работника Предприятия с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключаящие конфликт интересов;

9.2.2. прекращение полномочий руководящего состава или работника Предприятия в порядке, установленном законодательством Республики Казахстана;

9.2.3. добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) руководящего состава или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

9.2.4. пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей руководящего состава или работника Предприятия;

9.2.5. устранение руководящим составом или работником Предприятия личного интереса, порождающего конфликт интересов.

9.3. Перечень мер, приведенный в пункте 9.2. не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1. Руководящий состав и работники Предприятия несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

10.2. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Предприятию, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11. Заключительные положения

11.1. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Предприятия отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо внесение соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику.

11.2. Настоящая Политика подлежит размещению на сайте Предприятия.