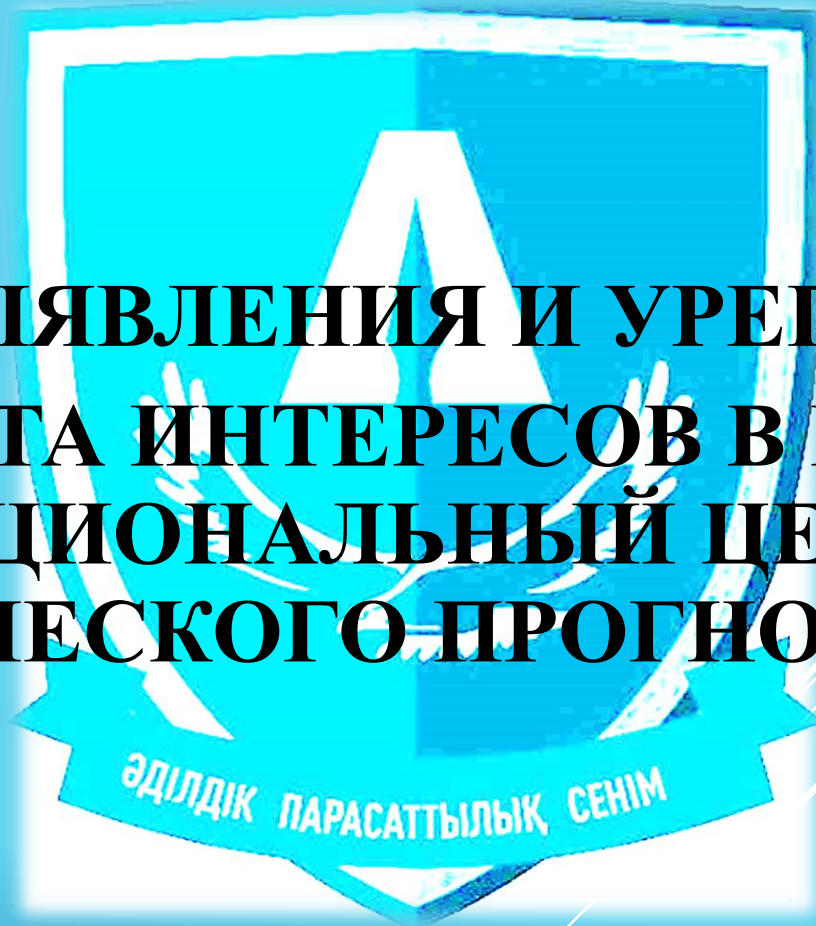


**ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В РГП НА ПХВ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ»**



# ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

- 1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;
- 2) принцип защиты интересов Предприятия, защита интересов Предприятия – долг каждого должностного лица и сотрудника Предприятия, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Предприятия, а не исходя из личных предпочтений;
- 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;
- 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. Должностные лица и сотрудники 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;

# ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

- 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;
- 6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц 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;
- 7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Предприятие формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей рабочей среде. Предприятие приветствует раскрытие ее должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;
- 8) принцип личного примера - руководство и должностные лица Предприятия своими действиями служат личным примером добропорядочности и этического поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

# СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- 1) руководитель или работник Предприятия занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также собственниками;
- 2) руководитель, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственник имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Предприятием;
- 3) руководитель, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются аффилированным лицом или работником организации, который конкурирует с Предприятием в части оказания услуг, реализации проекта или заключение сделки с третьей стороной;
- 4) руководитель, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Предприятием;
- 5) руководитель, работник Предприятия или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Предприятием;
- 6) руководитель или работник Предприятия раскрывает 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 должностным лицом, работником близкими родственниками, супругом (супругой), или их собственниками конфиденциальной информации, связанной с Предприятием, для получения личной выгоды;

## СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7) руководитель или работник Предприятия принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания) выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

8) руководитель или работник Предприятия совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

Все выше перечисленные ситуации конфликта интересов, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Предприятия должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенной в настоящей Политике.

Если у руководителя подразделения Предприятия существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить Генеральному директору необходимую информацию для разрешения возникшего вопроса.

Если у работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.



# ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Предприятия осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

На Предприятии устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

- 1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;
- 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;
- 4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами, работниками Предприятия осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений на Предприятии.

# ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В целях предотвращения конфликта интересов руководители Предприятия обязаны:

- 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;
- 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 должностными лицами и работниками Предприятия, их близкими родственниками, супругами, а также собственниками;
- 3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, и недобросовестной или некомпетентной деятельности работников Предприятия;
- 4) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных всех работников Предприятия.

# ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Руководителям и работникам Предприятия запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Предприятием и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

## 6.2 Руководство Предприятия обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решения по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием, и вознаграждением;
- 4) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

## 6.3 Работники Предприятия обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя и комплаенс-офицера в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) сообщать информацию комплаенс-офицеру о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения.



# ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Предприятие стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех подразделений Предприятия по их урегулированию.

Руководители для урегулирования конфликтов интересов, возникающих на Предприятии, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность сотрудников Предприятия;
- 3) обеспечить, чтобы руководители и работники Предприятия воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

Руководители и работники Предприятия обязано незамедлительно сообщить комплаенс-офицеру о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия решения по урегулированию такого конфликта.

В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в письменном виде представить комплаенс-офицеру информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение Генерального директора для урегулирования конфликтов интересов, возникающих на Предприятии. При необходимости Генеральный директор создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов. Состав рабочей группы формируется по принципу исключения возможности возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

При невозможности урегулировать конфликт интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

# ВОЗМОЖНЫЕ МЕРЫ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- 1) перевод руководителя, или работника Предприятия с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;
- 2) прекращение полномочий руководителя или работника Предприятия в порядке, установленном законодательством Республики Казахстана;
- 3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) руководителя или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей руководителя или работника Предприятия;
- 5) устранение руководителем или работником Предприятия личного интереса, порождающего конфликт интересов.

Перечень мер, приведенный в настоящей главе, 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.

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Генеральный директор Предприятия несет ответственность за принятие/обеспечение мер правового и организационного характера по внедрению и контролю исполнения требований, гарантий и принципов, установленных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

Руководители структурных подразделений, а также непосредственные руководители несут ответственность за:

- 1) контролем соблюдения работниками подразделений требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;
- 2) выявление, незамедлительное информирование комплаенс-офицера о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения настоящей Политики;
- 3) принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов;
- 4) дачу обратной связи работнику.

Все работники Предприятия несут ответственность за:

- соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;
- своевременное раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов, предоставление полной и достоверной информации комплаенс-офицеру.

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Комплаенс-офицер несет ответственность за сбор, хранение материалов по урегулированию конфликта интересов в соответствии с требованиями Закона «О персональных данных и их защите» от 21 мая 2013 года за № 94-V.

Лица, участвующие в урегулировании конфликта интересов, несут ответственность за:

- соблюдение режима конфиденциальности;
- всестороннее, объективное разрешение конфликта интересов в рамках законодательства Республики Казахстан, установленных правил и процедур.

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.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

The image features a solid blue background with a subtle gradient. In the center, the Russian phrase "СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ" (Thank you for attention) is written in a bold, black, sans-serif font. On the right side, there are several thin, white, parallel lines that appear to be part of a larger graphic element or a design flourish.