



БҰЙРЫҚ

26 тамыз 2021 ж.
Нур-Сұлтан қаласы

ПРИКАЗ

№ 143
город Нур-Султан

Бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетінің 2019 жылғы 07 маусымдағы № 605 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорны Жарғысының 21-тармағын басшылыққа алып, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. «ЗҚАИ» ШЖҚ РМК-ның Мүдделер қақтығысының алдын алу саясаты бекітілсін.

2. Кадр бөлімінің бас маманы Н.К. Рахимбекова құрылымдық бөлімшелердің басшыларын осы бұйрықпен таныстырсын.

3. Осы бұйрықтың орындалуына бақылау жасау «ЗҚАИ» ШЖҚ РМК директорының бірінші орынбасары – Р.Н. Жантасоваға жүктелсін.

4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Негіздеме: «ЗҚАИ» РМК әкімшілік басқармасының басшысы

С.Б. Курбановтың 2021 жылғы 26 тамыздағы

қызметтік жазбасы

Директор



Р. Сәрпеков
Р. Сәрпеков

Утверждено
приказом директора
РГП «ИЗПИ РК» МЮ РК
№ 143 от «26» августа 2021 г.

**ПОЛИТИКА
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В РГП «ИНСТИТУТ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И
ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ РК» МЮ РК**

г. Нур-Султан, 2021 г.

1. Общие положения

1. Политика предотвращения конфликта интересов Республиканского государственного предприятия «Институт законодательства и правовой информации РК» Министерства юстиции Республики Казахстан (далее – Политика) – внутренний документ Республиканского государственного предприятия «Институт законодательства и правовой информации РК» МЮ РК (далее – РГП «ИЗПИ», Предприятие), разработанный в целях установления порядка по надлежащему регулированию и контролю процесса определения, выявления и управления существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Предприятия.

2. Политика разработана в соответствии с законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом РГП «ИЗПИ» и другими внутренними документами Предприятия.

3. Термины и определения, используемые в настоящей Политике:

1) **близкие родственники** - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);

2) **должностное лицо Предприятия** – директор, заместители директора, ученый секретарь, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и филиалов;

3) **работник Предприятия** - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

4) **подразделения Предприятия** – структурные подразделения центрального аппарата, все региональные филиалы;

5) **конфликт интересов** – ситуация, при которой интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

6) **управление конфликтом интересов** - создание механизмов предотвращения ситуаций, при которых интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

4. Целью настоящей Политики является:

1) недопущение и предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов;

2) выявление и управление существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Предприятия.

5. Основными задачами настоящей Политики являются:

1) своевременное предупреждение, выявление и исключение ситуаций возникновения конфликтов интересов в Предприятии;

2) установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов;

3) принятия Предприятием мер по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов.

2. Порядок управления существующим и потенциальным конфликтом интересов

2.1. Определение ситуаций по образованию конфликта интересов

6. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и

независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

7. Конфликт интересов должностных лиц и/или работников Предприятия может возникнуть в случаях, когда его должностное лицо и/или работник имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Предприятия, и деятельности по заключению гражданско-правовых договоров.

8. Предприятие признает и уважает права его должностного лица и работника на участие в других видах деятельности при условии, что такие виды деятельности разрешены действующим законодательством Республики Казахстан и совместимы с должностными обязанностями должностного лица и работника Предприятия.

9. Должностное лицо и/или работник Предприятия обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать или угрожать конфликту интересов, или могут повлиять на предвзятость и независимость решения должностного лица.

10. Не считается конфликтом интересов в Предприятии в целях настоящей Политики противоречие интересов, возникающее в ходе деятельности Предприятия в рамках обычной внутренней и/или хозяйственной деятельности, по которым условия принятого решения уже раскрыты.

11. Ситуации по образованию конфликта интересов подразделяются на следующие категории:

- 1) внутренний конфликт интересов;
- 2) внешний конфликт интересов.

2.2. Внутренний конфликт интересов

12. Внутренний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо и работник Предприятия и/или работники Предприятия между собой являются близкими родственниками и рассмотрение, принятие решений по вопросам деятельности Предприятия одним из вышеуказанных лиц может повлечь личную выгоду для другого лица.

13. Совместная работа близких родственников или членов одной семьи в Предприятии, находящихся в прямом или функциональном подчинении, может повлечь конфликт интересов. В связи с чем, Предприятие придерживается принципа ограничения в Предприятии случаев работы в прямом подчинении близких родственников, а также в Предприятии запрещен протекционизм на основе семейственности.

14. Наличие родственных связей между должностным лицом и работником Предприятия и/или работниками Предприятия между собой создает репутационные риски для Предприятия, порождает сомнения в объективности процедур оценки внутренней деятельности Предприятия.

15. Во избежание внутреннего конфликта интересов не допускается прямое подчинение работника Предприятия должностному лицу Предприятия, которые являются близкими родственникам или членами одной семьи, и работников Предприятия между собой, которые являются близкими родственниками.

2.3. Внешний конфликт интересов

17. Внешний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо или работник Предприятия, принимающий непосредственное участие в рассмотрении и принятии решений по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия, либо его близкие родственники, супруг, супруга могут иметь материальную или личную выгоду при заключении и

исполнении Предприятия гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия.

18. Под личной заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в заключение гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия с третьими лицами понимается возможность получения им/ими от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и/или для близких родственников.

19. В рассмотрении и принятии решения по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия не должно принимать участие должностное лицо и/или работник Предприятия близкий родственник, которого выступает стороной по гражданско-правовому договору с Предприятия в части обеспечения деятельности Предприятия.

20. Заключение гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия с близкими родственниками должностного лица и/или работника Предприятия не допускается.

2.4 . Предупреждение ситуаций конфликта интересов и принципы деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов

Предприятие:

21. В целях предупреждения конфликта интересов и управления конфликтом интересов:

1) обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника Предприятия с Политикой;

2) проводит регулярную разъяснительную работу среди должностных лиц и работников Предприятия относительно содержания Политики;

3) обеспечивает защиту конфиденциальной информации в процессе осуществления деятельности;

4) обеспечивает осуществление внутреннего контроля;

5) устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений, установленных Политикой.

22. В целях предупреждения ситуаций конфликта интересов и управления конфликтом интересов должностное лицо и работник Предприятия обязаны:

1) соблюдать законодательство Республики Казахстан, внутренние нормативные документы Предприятия;

2) действовать в пределах представленных им полномочий по представлению интересов Предприятия перед третьими лицами;

3) соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Политикой;

4) воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

5) исключить возможность вовлечения Предприятия в осуществление противоправной деятельности;

6) незамедлительно уведомить о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов, согласно пункту 32 настоящей Политики;

7) сообщать о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

8) осуществлять раскрытие информации о деятельности Предприятия в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

9) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

10) исполнять свои должностные обязанности, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других должностных лиц Предприятия и Предприятия в целом;

11) оказывать соответствующему лицу, ответственному за ведение учета конфликта интересов, содействие в осуществлении им своих функций;

12) соблюдать режим защиты конфиденциальной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

13) в целях обеспечения объективности оценки конфликта интересов и создания условий для его эффективного урегулирования не принимать участия в рассмотрении и вынесении решения по вопросам деятельности Предприятия и/или гражданско-правовым договорам в случаях, указанных в параграфах 2 и 3 настоящей Политики.

23. Должностные лица и руководящие работники Предприятия не должны требовать и принимать решения о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, включая близких родственников, супруга, супругу, предоставлять льготы и выгоды третьим лицам в нарушение интересов Предприятия, использовать для личных целей и целей близких родственников, супруга, супруги какие-либо преимущества, предоставляемые Предприятием в силу их служебного положения.

24. Руководство Предприятия принимает необходимые меры по недопущению создания ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов между Предприятием и должностными лицами Предприятия, руководящими работниками и их аффилированными лицами.

25. Предприятие придерживается принципа предупреждения и урегулирования появления и внимательного отношения к ситуациям с существующим и потенциальным конфликтом интересов. Предприятие при возникновении конфликта интересов занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Предприятия.

26. Предупреждение и урегулирование существующих и потенциальных конфликтов интересов в Предприятии в равной мере позволяет защитить имущественные интересы и деловую репутацию Предприятия.

27. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов, если они возникли или могут возникнуть в Предприятии и четкую координацию действий всех органов Предприятия.

28. Основными принципами деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов являются:

1) добросовестность. Все должностные лица и работники Предприятия осведомлены о практике принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов. В связи с чем, должностное лицо и работник Предприятия обязаны неукоснительно соблюдать все процедуры принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов;

2) своевременность. Информирование руководства Предприятия о факте возникновения конфликта интересов по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правового договора осуществляется до принятия решения по таким вопросам. При этом срок уведомления о возникновении конфликта интересов должен быть достаточным для принятия взвешенного решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров;

3) прозрачность. Информация по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правовых договоров, в которых имеется заинтересованность,

раскрывается руководству Предприятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2.5. Выявление, регистрация, учет и мониторинг ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов

29. Должностные лица и работники Предприятия в целях предотвращения конфликта интересов представляют в кадровую службу в обязательном порядке сведения о себе, близких родственниках (родителях (родителе), детях, усыновителях (удочерителях), усыновленных (удочеренных), полнородных и неполнородных братьях и сестрах), супруге.

30. Должностные лица и работники подразделений Предприятия должны обеспечивать своевременное выявление существующих и потенциальных конфликтов интересов в своей деятельности и принятие мер по их устранению.

31. В случае выявления и раскрытия существующего или потенциального конфликта интересов в Предприятии работник Предприятия должен в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить об этом курирующему заместителю или руководителю кадровой службы.

32. Основанием для начала процедуры рассмотрения факта выявления существующего или потенциального конфликта интереса является заявление участника конфликта либо информация о конфликте интересов.

33. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный конфликт уже являлся предметом рассмотрения, и по нему было вынесено соответствующее решение.

34. Учет потенциального или существующего конфликта интересов должностного лица и/или работника Предприятия возлагается на структурное подразделение, осуществляющее функции правового обеспечения деятельности Предприятия.

35. В процессе ведения учета конфликта интересов, структурным подразделением, осуществляющим функции правового обеспечения, производится сбор, хранение и мониторинг сведений, включая материалы, связанные с раскрытием и оценкой конфликтов интересов, а также решения об их урегулировании.

2.6. Процедуры урегулирования и принятия решений по существующим или потенциальным конфликтам интересов

36. Должностное лицо и работник Предприятия обязан осуществлять свою деятельность на принципах добросовестности, честности, полноты раскрытия необходимой информации исходя из строгого соблюдения приоритета интересов Предприятия.

37. В целях урегулирования выявленного конфликта интересов должностное лицо и работник Предприятия осуществляет действия, предусмотренные пунктом 33 настоящей Политики.

38. Должностное лицо и/или работник Предприятия не может участвовать в рассмотрении и принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия, если он является заинтересованным лицом в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора

по обеспечению деятельности Предприятия, который может повлечь конфликт интересов.

Под заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия понимается:

- 1) наличие близкого родства;
- 2) представление каких-либо льгот или выгоды в личных целях;
- 3) представление каких-либо преимуществ в силу служебного положения в личных целях;
- 4) требование о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, свыше 2 МРП;
- 5) иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

39. В случае если гражданско-правовой договор заключен при наличии ситуации с конфликтом интересов производится оценка данного гражданско-правового договора в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренним нормативным документом Предприятия, а также рыночной цены на товары, работы или услуги и оценка рыночной цены гражданско-правового договора осуществляется путем сопоставления со стоимостью другого идентичного гражданско-правового договора.

3. Ответственность

40. Должностное лицо и работники Предприятия несут персональную ответственность за соблюдения требований настоящей Политики.

41. Должностное лицо и работник Предприятия несут дисциплинарную ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию известных им случаев конфликта интересов.

42. В определенных случаях, несоблюдение правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, влекут меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

43. Должностные лица и работники Предприятия несут ответственность, предусмотренную законодательными актами Республики Казахстан, по возмещению убытков, причиненных Предприятию, в результате принятого решения по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора, заключенного при наличии конфликта интересов.

4. Заключительные положения

44. Изменения и дополнения вносятся в Политику по мере необходимости, в соответствие с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

45. Положения Политики должны строго соблюдаться должностными лицами и работниками Предприятия.

46. Во всем, что прямо не урегулировано настоящей Политикой необходимо руководствоваться нормами и требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.