

**Политика по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
должностных лиц и работников
Акционерного общества
«Национальный центр государственной научно-технической экспертизы»**

1. Цели и положения

1.1 Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников Акционерное общество «Национальный центр государственной научно-технической экспертизы» (далее – Политика и Общество соответственно) разработана в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Об акционерных обществах», «О науке и технологической политике», Этическим кодексом работников АО «НЦГНТЭ» (правила служебной этики) Общества и иными внутренними документами Общества.

1.2 Целью настоящей Политики является установление единых подходов к предупреждению и урегулированию конфликта интересов, а также обеспечение соблюдения принципов добросовестности, беспристрастности и приоритета интересов Общества при исполнении работниками Общества должностных обязанностей.

1.3 Политика определяет понятие конфликта интересов, устанавливает меры по его предупреждению и урегулированию, а также распределяет ответственность между участниками процесса управления конфликтом интересов.

1.4 Общество признаёт, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих должностных обязанностей. Однако, в случае возникновения конфликта между такими личными интересами и служебными обязанностями, соответствующие лица обязаны раскрыть данный конфликт и принять меры по его урегулированию в соответствии с настоящей Политикой.

2. Область применения

2.1 Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Общества, включая:

- 1) лиц, состоящих в трудовых отношениях с Обществом;
- 2) должностных лиц, осуществляющих управленческие функции;
- 3) лиц, действующих от имени или по поручению Общества, включая временно привлечённых специалистов и консультантов.

2.2 Нормы и требования настоящей Политики также применимы к работникам направляющей стороны в части их деятельности в Обществе, если иное не

предусмотрено законодательством Республики Казахстан или условиями соответствующих договоров.

2.3 Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и исполнения всеми указанными лицами. Каждый работник обязан воздерживаться от действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, как в отношении себя, так и в отношении других лиц, связанных с ним личными, имущественными или иными отношениями.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1 Общество осуществляет управление конфликтами интересов (их предотвращение и урегулирование) на основе следующих ключевых принципов:

1) Принцип законности - все действия по управлению конфликтами интересов осуществляются в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества;

2) Защита интересов Общества – должностные лица и работники обязаны принимать решения, руководствуясь исключительно интересами Общества, без учета личных предпочтений или выгод;

3) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов рассматривается индивидуально с оценкой потенциальных рисков для Общества и своевременным принятием мер по его урегулированию;

4) принцип гласности и прозрачности - Общество обеспечивает открытость и доступность информации о принимаемых антикоррупционных мерах в пределах, не нарушающих требования конфиденциальности;

5) принцип конфиденциальности - информация о конфликтах интересов, процессе их раскрытия и урегулирования подлежит строгой конфиденциальности на всех этапах рассмотрения;

6) принцип вовлеченности - Общество обеспечивает информированность должностных лиц и работников о положениях антикоррупционного законодательства и поощряет их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, включая профилактику, выявление и урегулирование конфликтов интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры - Общество формирует культуру высокой нетерпимости к возникновению конфликтов интересов, поощряя открытое раскрытие возможных конфликтов и развитие внутренней культуры открытого общения;

8) принцип личного примера - руководство и должностные лица демонстрируют своим поведением приверженность добросовестности, этике и профессионализму, строго соблюдая требования настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Общества.

4. Ситуации конфликта интересов

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

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также собственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг(супруга), а также собственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Обществом;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг(супруга), являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), являются стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Общества, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), собственниками конфиденциальной информации, связанной с Обществом, для получения личной выгоды;

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

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

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов

5.1 Должностные лица и работники Общества обязаны незамедлительно в письменной форме раскрывать сведения о наличии или возникновении конфликта интересов. Такое раскрытие должно сопровождаться детальным обоснованием и, при наличии, документальным подтверждением соответствующих фактов.

Нераскрытие сведений о конфликте интересов или сокрытие информации, имеющей значение для его выявления и урегулирования, рассматривается как нарушение служебной дисциплины и влечёт ответственность в соответствии с

законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Общества.

5.2 В Обществе 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, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

6. Предотвращение конфликта интересов

6.1 В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества 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 проведении закупочных процедур и оформлении договорных отношений с контрагентами осуществлять проверку состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Общества, их близкими родственниками или супругами.;
- 3) Проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;
- 4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;
- 5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положений настоящей Политики;
- 6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

7. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов

7.1. Антикоррупционный комплаенс-офицер обязан:

- 1) осуществлять мониторинг и анализ потенциальных конфликтов интересов среди должностных лиц и работников Общества;
- 2) принимать меры по их предотвращению и урегулированию, включая случаи неправомерного использования имущества Общества и злоупотребления при заключении сделок, в которых имеется личная заинтересованность.

7.2. Сделка, в отношении которой имеется личная заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения уполномоченного органа Общества, в компетенцию которого входит рассмотрение и одобрение таких сделок, в порядке, установленном статьёй 73 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах».

7.3. Должностные лица и работники обязаны:

1) воздерживаться от действий, способных привести к возникновению конфликта интересов;

2) не участвовать в рассмотрении и принятии решений по вопросам, в которых у них имеется личная заинтересованность;

3) незамедлительно информировать в письменной форме своего непосредственного руководителя и/или антикоррупционного комплаенс-офицера о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов;

4) подтверждать в письменной форме ознакомление с настоящей Политикой и обязательство соблюдать её положения;

5) сообщать антикоррупционному комплаенс-офицеру о нарушениях требований настоящей Политики или о потенциальной возможности таких нарушений.

7.4. Должностным лицам запрещается представлять интересы третьих лиц в отношениях с Обществом, если это может привести к конфликту интересов.

7.5. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Общества, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, с целью оказания влияния на принятие решений о заключении сделок, в которых имеется личная заинтересованность, не допускается.

8. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

8.1. Общество стремится к своевременному выявлению, предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, обеспечивая эффективную координацию действий всех структурных подразделений.

8.2. Должностные лица и работники обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов и определять их причины;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении и принятии решений по вопросам, в которых у них имеется конфликт интересов;

3) незамедлительно информировать в письменной форме своего непосредственного руководителя и/или комплаенс-офицера о наличии или возникновении конфликта интересов.

8.3. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения и предпринятых мерах руководителю, курирующему данное подразделение.

8.4. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все необходимые меры для урегулирования конфликта интересов и информирует комплаенс-офицера.

8.5. При невозможности урегулирования конфликта интересов на указанном уровне, вопрос выносится на рассмотрение Правления Общества для принятия окончательного решения.

8.6. Все сведения, связанные с выявлением и урегулированием конфликта интересов, подлежат конфиденциальному рассмотрению.

9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

9.1 Общество применяет меры по урегулированию конфликта интересов, соразмерные степени потенциального или фактического ущерба, который может быть причинён интересам Общества.

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

1) перевод должностного лица или работника Общества с его согласия на иную должность, выполнение функций которой исключает возникновение конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

2) пересмотр и изменение должностных обязанностей должностного лица или работника с целью устранения условий, способствующих возникновению конфликта интересов;

3) добровольный отказ или отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, в которых у него имеется или может возникнуть конфликт интересов;

4) прекращение полномочий должностного лица (Председателя Правления, членов Правления) в установленном законодательством Республики Казахстан порядке, в случае невозможности иного урегулирования конфликта интересов;

5) передача полномочий по принятию решений по вопросам, в которых имеется конфликт интересов, другому должностному лицу или работнику, не имеющему такого конфликта;

6) добровольный отказ должностного лица или работника от личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов, например, через отчуждение активов или прекращение участия в соответствующих организациях;

7) применение иных мер, направленных на устранение конфликта интересов, в зависимости от конкретной ситуации и с учётом рекомендаций антикоррупционного комплаенс-офицера.

9.3. Выбор конкретных мер по урегулированию конфликта интересов осуществляется с учётом характера и степени риска, связанного с конфликтом интересов, а также возможных последствий для Общества.

9.4. Все меры по урегулированию конфликта интересов документируются и подлежат контролю со стороны комплаенс-офицера.

10. Ответственность

10.1 Должностные лица и работники Общества несут персональную ответственность за соблюдение положений настоящей Политики в рамках своей компетенции.

10.2 В случае нарушения требований законодательства Республики Казахстан и/или настоящей Политики, повлекшего причинение убытков Обществу, виновные лица привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. В случаях, когда нарушение носит коррупционный характер и содержит признаки состава преступления,

предусмотренные уголовным законодательством, виновные лица подлежат привлечению к уголовной ответственности в порядке, установленном Уголовным кодексом Республики Казахстан.

10.3 Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за своевременное выявление, раскрытие и надлежащее урегулирование конфликтов интересов в подведомственных им подразделениях.

10.4 Нарушение положений настоящей Политики может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, вплоть до расторжения трудового договора, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

11. Заключительные положения

11.1 В случае внесения изменений в законодательство Республики Казахстан или Устав Общества, приводящих к противоречию с отдельными положениями настоящей Политики, до внесения соответствующих изменений в Политику следует руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан и/или Устава Общества.

11.2 Настоящая Политика подлежит пересмотру и актуализации не реже одного раза в три года, а также при необходимости, обусловленной изменениями в законодательстве Республики Казахстан или внутренними нормативными документами Общества.

11.3 Ответственность за актуализацию и внедрение изменений в настоящую Политику возлагается на антикоррупционного комплаенс-офицера и соответствующие структурные подразделения Общества.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Правления



Бибосинов А.Ж.

Член Правления



Манатбаев Р.К.

Член Правления



Қайнбаев Н.А.

Член Правления



Джолдасов А.А.

**Антикоррупционный
комплаенс-офицер**



Муслимов Р.А.

Юрист ДПО



Белозерова Е.В.