

Приложение к приказу  
№ 3 от «31» марта 2021 г.

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

## **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 нормативными 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 как ситуация, в которой личная 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:

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

- возможность оказания неправомерного предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решений;

- 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 с использованием должностных полномочий указанных лиц имущественной выгоды, блага либо преимущества;

- 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;

- возможность осуществления незаконной предпринимательской деятельности;

- возможность сокрытия фактов конфликта интересов.

**1.4.** Положение является локальным нормативно-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 конфликтом интересов**

**2.1.** Конфликты интересов выявляются следующим путем:

- письменного уведомления работника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- устных и письменных обращений физических или юридических лиц о наличии конфликта интереса;
- проведение мониторинга и анализа информации, материалов и публикаций из открытых источников;
- анализа документов, материалов и информации в ходе осуществления проверок, контроля и иных мероприятий;
- 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:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, путем уведомления работниками или руководством Предприятия;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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 нормативных 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,

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

**3.4.** 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.

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

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

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

#### **4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов**

**4.1.** На Предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 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 работниками Комплаенс-службы 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 Трудового кодекса 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 нормативно-правовым актам Предприятия и Трудового законодательства Республики Казахстан.