

Утверждаю
Ректор некоммерческого
акционерного общества
«Алматинский университет
энергетики и связи имени
Гумарбека Даукеева»



С. Сагинтаева

« 08 » 01 2020г.

**ПОЛИТИКА
РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Издание 1

Алматы, 2020г.

1. Назначение и область применения

1.1 Политика разрешения конфликтов интересов (далее – Политика) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан (далее – РК) от от 27.07.2007 г. № 319-III «Об образовании», Законом РК от 18.11.2015 г. № 410-IV «О противодействии коррупции», Уставом Некоммерческого акционерного общества «Алматинский университет энергетики и связи имени Гумарбека Даукеева» (далее – Университет).

1.2 Настоящая Политика определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей у работников Университета.

1.3 Целью настоящей Политики является создание в Университете единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Университете под влиянием частных интересов и связей работников.

2. Термины и определения

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.

Коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ.

Антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышение доверия общества к деятельности государственных органов, и иные меры в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции».

Противодействие коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений и устранению их последствий.

Предупреждение коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер.

Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений.

Коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие ил бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность.

Взятка – получение лицом, уполномоченным за выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государственного или международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействия) в пользу взяткодателя или представленных им лиц, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство.

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

Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанности, вытекающими из брака (Супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений.

Родственники – лица, находящиеся в родственной связи, имеющих общих предков до прадедушки и прабабушки.

Имущественные блага – вещи, деньги, в том числе иностранная валюты, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права и другое имущество.

Личные неимущественные блага – жизнь, здоровье, достоинство личности, честь, доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право на имя, право на авторство, право на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и пава.

3. Общее положения

3.1 Одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками Университета своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника, должностного лица и интересами Университета, при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

3.2 Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Университета влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

3.3 Примеры конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:

3.3.1 член семьи или друг должностного лица/работника Университета принимается на работу в структурные подразделения Университета без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;

3.3.2 член семьи, близкий родственник, родственник, обучающийся в Университете, получает преимущества при прохождении контроля знаний в период промежуточной/итоговой аттестации из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

3.3.3 член семьи, работающий на поставщика Университета, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

3.3.4 оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Университета.

3.4 Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Университета выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Университета, превышению должностных полномочий работников.

3.5 Университет намерен поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

3.6 Все работники и должностные лица Университета должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанные с собой лиц), ни в отношении других.

3.7 Под личными интересами работника Университета следует понимать возможность при исполнении должностных обязанностей получать или извлекать лично, или через посредников имущественные (неимущественные) блага и преимущества (незаконные доходы в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав) для себя либо третьих лиц.

3.8 Под получением преимущества предполагается получение выгоды, превосходства (в сравнении с кем-чем-нибудь другим) или получение исключительного права или привилегии.

3.9 Действие настоящей Политики распространяется на всех лиц, являющихся работниками Университета и находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

3.10 Работникам Университета при исполнении своих должностных полномочий следует руководствоваться понятием «конфликт интересов», закрепленных в Законе РК «О противодействии коррупции», четко знать содержание таких понятий как «имущественные блага» и «личные имущественные блага», закрепленных в Гражданском кодексе РК, поскольку именно получение незаконных имущественных (неимущественных) благ становится основной причиной создания условий для конфликта интересов.

4. Основные принципы управления конфликтами интересов

4.1 Каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Университета выше своих частных интересов.

4.2 В то же время Университет уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц и признает за ними права на занятие законной научно-образовательной, политической и иной деятельностью в свободное от основной

работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Университете.

4.3 Максимальное соблюдение баланса интересов Университета и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Университетом.

4.4 Работники и должностные лица Университета не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Университета в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Университета.

4.5 Университет и его работники/должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

4.6 Университет устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующего на основе следующих принципов:

4.6.1 обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;

4.6.2 индивидуальное рассмотрение, оценка репутационных рисков для Университета каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.6.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);

4.6.4 соблюдение баланса интересов Университета и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

4.6.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1 Работники и должностные лица Университета обязаны:

5.1.1 при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2 избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3 нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Университета, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

5.1.4 гарантировать, что из частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и пономочий;

5.1.5 не использовать активы Университета, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

5.1.6 соблюдать служебную этику.

5.2 Работникам и должностным лицам Университета запрещается:

5.2.1 осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;

5.2.2 получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействия) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия работника Университета;

5.2.3 незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего рабочего положения, а также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп;

5.2.4 использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Университета и рабочую информацию.

6. Профилактика и раскрытие конфликта интересов

6.1 Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме ракрывать Университету все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

6.2 Университет рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создавать хотя бы видимость конфликта интересов.

6.3 Университета устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

6.3.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.3.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.3.3 разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;

6.3.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения научно-образовательной, материально-финансовой деятельности, принятых в Университете.

6.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде..

6.5 Университет рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

6.6 Важной институциональной структурой в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов в Университете является кадровая служба. Прием сведений о возникающих (имеющих) конфликтах интересов осуществляет начальник Отдела по управлению персоналом (далее - ОУП).

6.7 ОУП в целях предотвращения и разрешения конфликта интересов в пределах своей компетенции:

6.7.1 организует деятельность дисциплинарной, конкурсной и иных комиссий по кадровым вопросам;

6.7.2 обеспечивает соблюдение процедур проведения оценки деятельности работников, конкурсного отбора, продвижения кадрового резерва, привлечения работников к дисциплинарной ответственности, увольнения работников;

6.7.3 проводит профилактическую работу по вопросам, связанным с предотвращением и разрешением конфликта интересов, посредством проведения мониторинга и контроля соблюдения служебной этики;

- 6.7.3 оказывает работникам консультативную помощь по вопросам, связанным с конфликтом интересов;
- 6.7.4 рассматривает обращения по фактам конфликта интересов;
- 6.7.5 информирует руководство Университета о случаях непринятия руководителями структурных подразделений соответствующих мер по фактам нарушения норм службеной этики, в том числе по подтвержденным фактам конфликта интересов;
- 6.7.6 способствует соблюдению работниками Университета установленных законами ограничений и запретов, в том числе связанных с вопросами конфликтов интересов;
- 6.7.7 в случаях допущения конфликта интересов проводит анализ причин и условий, способствующих их допущению, и вносит руководству Университета рекомендации по их устранению;
- 6.7.8 в установленном законодательством порядке обращается к соответствующим должностным лицам с предложением о рассмотрении ответственности работников Университета, допустивших конфликт интересов.
- 6.8 Неукоснительное исполнение данных требований и обязательств является важным профилактическим инструментом в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов.

7. Урегулирование конфликтов интересов

- 7.1 Университет берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 7.2 Университет стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликта интересов, которое должно учитывать интересы Университета и его работников, должностных лиц.
- 7.3 Работник и должностное лицо обязаны смягчить любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Университета, его репутации, если последствие будет иметь место.
- 7.4 Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна быть тщательно проверена непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.
- 7.5 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 7.6 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 7.7 В случае если у работника конфликт интересов имеет место, то его непосредственным руководителем принимаются следующие меры:
- 7.1.1 ограничена работнику доступа к конкретной информации Университета, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
 - 7.1.2 добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процесс принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - 7.1.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- 7.1.4 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- 7.1.5 отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- 7.1.6 увольнение работника по его инициативе.
- 7.8 По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:
- 7.8.1 ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Университета, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
- 7.8.2 добровольный отказ должностного лица или его отстранения (постоянно или временно)) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 7.8.3 отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета.
- 7.9. Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Университета и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.
- 7.10 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Университета.
- 7.11 За совершение дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении работника Университета могут быть применены следующие виды взысканий:
- 7.11.1 замечание;
- 7.11.2 выговор;
- 7.11.3 строгий выговор;
- 7.11.4 увольнение.
- 7.12 Законами РК могут устанавливаться иные виды взысканий.
- 7.13 Взыскание в отношении работника Университета не может быть применено в период:
- 7.13.1 временной нетрудоспособности работника;
- 7.13.2 нахождения работника в отпуске или командировке;
- 7.13.3 освобождения работника от исполнения своих должностных обязанностей на время выполнения общественных или иных обязанностей;
- 7.13.4 нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- 7.13.5 обжалования работником Университета в судебном порядке актов государственных органов о совершении им дисциплинарного проступка.
- 7.14 Работникам Университета следует особое внимание обратить на изучение перечня и состава дисциплинарных проступков, связанных с конфликтом интересов и меры ответственности за их совершение:

7.14.1 использование своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов либо родственником и друзей;

7.14.2 предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейность) при поступлении и продвижении по работе;

7.14.3 оказание кому быто ни было любого не предусмотренного законодательством РК содействия в осуществлении предпринимательской или иной связанной с извлечением дохода деятельности;

7.14.4 повторное совершение любого из указанных дисциплинарных проступков в течение года после наложения дисциплинарного взыскания за первый дисциплинарный проступок влечет увольнение с занимаемой должности (при условии, если проступку не содержит признаков уголовного наказуемого деяния либо административного правонарушения).

8. Ответственность

8.1 Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Университета.

8.2 Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

9. Заключительные положения

9.1 Руководители структурных подразделений Университета доводят требования настоящей Политики до своих работников.

9.2 Университет не несет ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

9.3 Университет ожидает, что работники и должностные лица Университета, у которых есть основание предполагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

9.4 Университет гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Университетом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Университета в связи с соблюдением требований настоящей Политики или сообщением Университету о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

Разработано:

Ведущий специалист ОСМК



Н. Елашкина

Согласовано:

Проректор по ВР



С. Махмутов

Юрисконсульт

А. Абдешова