

Утверждена решением Правления
АО «Управляющая компания
специальной экономической зоны
«Павлодар»

2022 года № 12/2022



**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в
АО «Управляющая компания специальной экономической зоны
«Павлодар»**

г. Павлодар, 2022 года

Казахстан, депутаты Парламента Республики Казахстан или маслихатов, акимы городов районного значения, поселков, сел, сельских округов, а также в члены выборного органа местного самоуправления;

б) служащий, постоянно или временно работающий в органе местного самоуправления, оплата труда которого производится из средств государственного бюджета Республики Казахстан;

7) лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в указанных организациях,

8) лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора;

9) лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан;

10) иные лица, определяемые законодательством Республики Казахстан субъектами конфликта интересов.

7. Ситуации, при которых субъект конфликта интересов под влиянием личных интересов ненадлежащим образом выполнил свои служебные обязанности, следует рассматривать уже не как конфликт интересов, а как состоявшийся факт неправомерного поведения (действия, бездействия), за которое предусмотрена уголовная, административная, дисциплинарная и иная ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. Причины и условия формирования конфликта интересов

8. Анализ причин и условий формирования конфликта интересов является важной составляющей работы на этапах прогнозирования, предупреждения, регулирования и разрешения конфликта интересов.

9. Важной составляющей работы на этапе прогнозирования и предупреждения конфликта интересов является выявление и изучение объективных и субъективных причин и условий, послуживших или которые могут послужить началу конфликта интересов.

16) отсутствие реальной ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, не выполнение ограничений и запретов.

Глава 4. Этапы и принципы управления конфликтом интересов

13. Управление конфликтом интересов представляет собой целенаправленное, поэтапное, комплексное воздействие на динамику конфликта в интересах его разрешения.

14. Лица, занимающие ответственную государственную должность, лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, лица, приравненные к ним, должностные лица должны принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов.

15. Лица, занимающие ответственную государственную должность, лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, лица, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностные лица должны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) в письменной форме уведомлять непосредственного руководителя или руководство государственного органа (организации) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (приложение 1).

16. Непосредственный руководитель лица, указанного в пункте 15 должны:

1) выявлять конфликты интересов;

2) отстранять работника квазигосударственной организации;

3) поручать другому лицу исполнение должностных полномочий лица, указанного в пункте 15, по вопросу в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;

4) изменять должностные обязанности работника, у которого возник или может возникнуть конфликт интересов;

5) принимать иные меры по устранению конфликта интересов.

Для иных субъектов конфликта интересов, не являющимися государственными служащими, предусмотреть заполнение ими соответствующей информации в добровольном порядке (приложение 2).

Глава 5. Общий алгоритм действий при возникновении конфликта интересов

17. При возникновении случаев конфликта интересов рекомендуется:

1) направлять незамедлительно соответствующую информацию, посредством ИС документооборота, о возникшем конфликте интересов своему

непосредственному руководителю и (или) руководителю Общества, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов;

2) непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов и (или) руководителю Общества, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе, и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов занести поступившие сведения в журнал регистрации в течение 1 (одного) рабочего дня;

3) непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов и (или) руководителю Общества, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов в течение 3 (трех) дней с момента поступления информации (в случае необходимости незамедлительно) рассмотреть, проверить и проанализировать поступившую информацию и подготовить письменное заключение о наличии или отсутствии признаков конфликта интересов;

4) непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов направить заключение руководству Общества государственного органа (организации) и субъекту конфликта в течение 1 (одного) рабочего дня с момента его подготовки для согласования;

5) субъекту конфликта интересов и его непосредственному руководителю, в ряде случаев и руководству Общества государственного органа (организации) осуществлять разрешение конфликта интересов в соответствии с согласованными в заключении мерами, мероприятиями и сроками;

6) непосредственный руководитель субъекта конфликта интересов и (или) руководитель Общества после принятия соответствующих мер по урегулированию конфликта интересов направляет информацию вышестоящему должностному лицу, органу Общества, органу управления с занесением информации о разрешенном конфликте интересов в журнал регистрации.

Глава 6. Профилактика конфликта интересов

18. Профилактика конфликта интересов заключается в воздействии на структурные элементы конфликта интересов до того, как возникло открытое противостояние.

19. Анализ правоприменительной и дисциплинарной практики, должностных уголовных и административных правонарушений, причин и особенностей выявленного конфликта интересов, результаты проведенных проверок и анализов позволяют уже сегодня выделить ряд типичных ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным.

20. Ключевые ситуации, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- 1) участие в управлении хозяйствующим субъектом;
- 2) исполнение служащим работником в отношении членов семьи, близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми имеется личная заинтересованность работника;
- 3) осуществление государственных закупок и государственного заказа;
- 4) осуществление инструментов внутреннего контроля (инвентаризация, антикоррупционный мониторинг и тд.) подразделениями или работниками, ответственными за деятельность, в отношении которой проводится внутренний контроль.
- 5) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о совершаемом, происходящем либо готовящемся коррупционном правонарушении;
- 6) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о склонении субъекта конфликта интересов к совершению противоправных, коррупционных деяний;
- 7) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о неправомерном поручении;
- 8) занятие одной должности, особенно с разрешительными, контрольно-надзорными, согласующими, регулирующими функциями, на протяжении трех и более лет;
- 9) открыто негативное, предубежденное отношение к руководству, коллегам, физическим и юридическим лицам;
- 10) совместное прохождение службы работы близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности, подконтрольности, зависимости, в том числе от иных лиц);
- 11) использование служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;
- 12) взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство.

Глава 7. Выявление конфликта интересов при осуществлении государственных закупок

21. Порядок выявления конфликта интересов при осуществлении государственных закупок состоит из следующих мероприятий:

Сбор информации о возможных участниках конфликта интересов, включая:

- 1) проведение анализа сведений о доходах, личного дела работника, являющегося участником государственных закупок (закупок субъектов квазигосударственного сектора);

2) проведение анализа сведений из Министерств финансов РК, внутренних дел, уполномоченного органа по противодействию коррупции, уполномоченного органа по финансовому мониторингу и других (при наличии);

3) мониторинг сведений из интернета, средств массовой информации, иных общедоступных источников, а также сведений из обращений физических и юридических лиц.

Сбор информации о государственных закупках, который предполагает:

- 1) информация о заказчиках закупок и конкурсной комиссии;
- 2) информация о проведении и итогах торгов (участники);
- 3) информация о жалобах на торги (проведенные закупки);
- 4) информация о комиссии по приемке и порядке приемки;
- 5) расширенная информация о победителе государственных закупок.

Сопоставление и подведение итогов.

- 1) сопоставить информацию первого и второго этапов;
- 2) при получении необходимой информации провести итоговый анализ и подготовить вывод о наличии либо отсутствии конфликта интересов или возможности его возникновения в связи с осуществлением государственных закупок.

Глава 8. Выявление конфликта интересов при совместном прохождении (работы) близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности)

22. Порядок выявления конфликта интересов при совместном прохождении службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности):

1) провести первичный анализ личного дела (сведений о месте работы супругов, близких родственников, свойственников), сведений, поступивших из обращений;

2) провести анализ кадрового состава на предмет наличия родственных связей среди работников, а также наличия признаков конфликта интересов, личной заинтересованности;

3) при необходимости провести анализ анкеты работников для выявления мест работы ближайших родственников, супругов и свойственников;

4) при получении необходимой информации провести итоговый анализ полученной информации и сделать вывод о наличии либо отсутствии конфликта интересов или возможности его возникновения в связи с совместным прохождением работы близкими родственниками (при наличии подчиненности или подконтрольности).