

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель
ГККП «СДЮШОР №2»
Управления спорта г.Алматы
Темирбаев М.А.


«11» февраля 2025 года

ПОЛИТИКА

выявления и урегулирования конфликта интересов
в Государственном коммунальном казенном предприятии
«Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского резерва №2»
Управления спорта города Алматы

1. Цели и общие положения

1.1. Целью настоящей Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в Государственном коммунальном казенном предприятии ГККП «Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского резерва №2» Управления спорта города Алматы (далее – *Субъект квазигосударственного сектора*) является: минимизация рисков принятия управленческих и финансово-хозяйственных решений под влиянием частных интересов и связей; повышение эффективности принимаемых решений; создание единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов.

1.2. Настоящая Политика направлена на реализацию положений Политики по противодействию коррупции. Субъект квазигосударственного сектора понимает, что работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

1.3. В отношениях с партнерами/контрагентами стороны действуют по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

1.4. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами, регулирующими деятельность Субъекта квазигосударственного сектора.

2. Область применения

2.1. Действие настоящей Политики распространяется на всех работников, а также на лиц, действующих от имени Субъекта квазигосударственного сектора.

2.2. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми работниками. Все работники, а также лица, действующие от имени Субъекта квазигосударственного сектора, должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

3. Ответственность

3.1. Руководитель Субъекта квазигосударственного сектора несет ответственность за принятие/обеспечение принятия мер правового и организационного характера по внедрению и контролю исполнения требований, гарантий и принципов, установленных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

3.2. Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) несут ответственность за:

- контроль соблюдения работниками подразделений требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

- выявление, незамедлительное информирование Руководителя о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения настоящей Политики;

- принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов;
- дачу обратной связи работнику.

3.3. Все работники несут ответственность за:

- соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

- своевременное раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов, предоставление полной и достоверной информации.

3.4. Специалист по работе с персоналом несет ответственность за сбор, хранение материалов по урегулированию конфликта интересов.

3.5. Лица, участвующие в урегулировании конфликта интересов, несут ответственность за:

- соблюдение режима конфиденциальности;

- всестороннее, объективное разрешение конфликта интересов в рамках законодательства Республики Казахстан, установленных правил и процедур.

3.6. За невыполнение требований настоящей Политики работники понесут дисциплинарную ответственность. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. Управление конфликтами интересов

4.1. Принципы управления конфликтом интересов:

Субъекта квазигосударственного сектора осуществляет управление конфликтами интересов (предотвращение и разрешение) на основании следующих основных принципов:

– высшее руководство личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрирующей приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняет требования настоящей Политики;

- формирует и развивает культуру открытого общения, направленную на понимание положений настоящей Политики;

- нетерпимости и внутренней культуры – при осуществлении своей деятельности формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде, приветствует раскрытие его работниками возможных конфликтов интересов, и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание работниками положений Политики;

- соответствие настоящей Политики, порядка урегулирования конфликта интересов и мер, принимаемых для разрешения конфликта интересов законодательству Республики Казахстан;

- обязательность требований настоящей Политики для всех работников независимо от занимаемой должности, статуса и стажа их работы, места выполнения трудовой функции;

- при разрешении конфликта интересов должен быть соблюден баланс интересов Субъекта квазигосударственного сектора и работника;

- открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур;

- каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков и своевременно урегулирован;

- лица, участвующие в разрешении конфликта интересов, должны минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, при принятии решения основываться на фактах;

- руководитель и иной работник не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по конфликту интересов в отношении самого себя или его близких родственников;

- строгое соблюдение конфиденциальности от момента раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

- все работники несут персональную ответственность за несообщение о наличии конфликта интересов, допущение конфликта интересов;

- непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за не урегулирование конфликта интересов.

5. Ситуации, предполагающие конфликт интересов

5.1. К ситуациям, предполагающим конфликт интересов, или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся включая, но не ограничиваясь, ситуации, где:

1) работник Субъекта квазигосударственного сектора или его близкий родственник имеет личную коммерческую или иную заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Субъектом квазигосударственного сектора;

выступает от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Субъектом квазигосударственного сектора; являясь представителем Субъекта квазигосударственного сектора, вступает в сделку от имени в отношении себя лично, близкого родственника или другого лица, представителем которого он одновременно является; является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Субъектом квазигосударственного сектора; совмещает работу по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (согласие) и/или работник имеет возможность оказывать влияние на принятие решений работником в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей в Субъекте квазигосударственного сектора; получает от третьих лиц подарки, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей, кроме случаев принятия подарков, описанных Политикой о противодействии коррупции; получает от лиц, находящихся в подчинении по работе, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей; получает от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим работникам и их близким родственникам;

2) работник или лицо, действующее от имени Субъекта квазигосударственного сектора раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Субъекта квазигосударственного сектора, а также любое использование конфиденциальной информации, для получения личной выгоды; участвует в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

3) Субъект квазигосударственного сектора принимает на работу, в том числе по совместительству, кандидата, приходящегося другому работнику близким родственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения; работники совместно работают с близкими родственниками, супругами и свойственниками, имеют прямую подчиненность близким родственникам, супругам и свойственникам.

5.2. Работники Субъекта квазигосударственного сектора, а также лица, выступающие от его имени обязаны избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; выполнять свои должностные обязанности, осуществлять деятельность добросовестно, беспристрастно с соблюдением установленных правил и процедур; раскрывать возникший(реальный) или потенциальный конфликт интересов, предоставлять полную и достоверную информацию; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. В Субъекте квазигосударственного сектора устанавливаются следующие виды(основания) и сроки раскрытия конфликта интересов:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий одновременно с предоставлением представления на работника в соответствии с Правилами внутреннего распорядка;

2) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии, либо возникновении конфликта интересов – незамедлительно;

3) разовое раскрытие сведений в связи с утверждением настоящей Политики – в течение 10 (десять) рабочих дней с даты утверждения настоящей Политики (кроме работников направляющей стороны и молодых специалистов);

6.2. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, доведение сведений до Руководства и Антикоррупционной комплаенс-службы, получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов является специалист по работе с персоналом.

7. Порядок урегулирования конфликта интересов

7.1. В Субъекте квазигосударственного сектора создается комиссия по урегулированию конфликтов интересов. Порядок создания, состав, права и обязанности, регламент работы комиссии определяются в соответствии с положением о ней.

7.2. Субъект квазигосударственного сектора берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными Политикой. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.3. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы руководителя Субъекта квазигосударственного сектора, передаются в вышестоящий орган для принятия решения о порядке урегулирования конфликта.

7.4. В результате рассмотрения ситуации, предполагающей конфликт интересов, могут быть сделаны выводы, что ситуация, сведения о которой были представлены работником:

1) не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) является конфликтом интересов, в связи с чем, Субъект квазигосударственного сектора может использовать различные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работника или лица, действующего от его имени, к конкретной информации и/или деятельности,

которая может затрагивать его личные интересы или интересы его близких родственников; отвод (*самоотвод*) работника (*постоянный или временный*) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов; пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; пересмотр и изменение объема полномочий лица, действующего от имени Субъекта квазигосударственного сектора; перевод/перемещение/прием работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не находящихся под влиянием конфликта интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Субъекта квазигосударственного сектора; досрочное прекращение правоотношений с работником или лицом, действующим от имени Субъекта квазигосударственного сектора.

7.5. Способы разрешения конфликта интересов, приведенные в настоящей Политике, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации, предполагающей конфликт интересов, исходя из принципов баланса интересов и объективности, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

7.6. Если в результате рассмотрения конфликта интересов, его причин, обнаруживается ситуация недостаточности и/или отсутствия регулирования того или иного вопроса/аспекта деятельности работников/структурных подразделений и/или обнаруживаются обстоятельства, способствующие возникновению конфликтных ситуаций, Руководитель Субъекта квазигосударственного сектора обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по улучшению деятельности.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящей Политике, Субъект квазигосударственного сектора руководствуется законодательством Республики Казахстан.

8.2. Ответственность за исполнение требований настоящей Политики несут должностные лица, работники и структурные подразделения Субъекта квазигосударственного сектора в рамках своей компетенции.

**Исполняющий функции
Антикоррупционной комплаенс-службы**



Болатхан Г.Б.