

Республиканское государственное казенное предприятие
«Қазақстан су жолдары» Комитета транспорта
Министерства индустрии и инфраструктурного развития
Республики Казахстан



Утверждаю
И.о. генерального директора
В. Кузьмин
26.12.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Разработал:

Начальник юридического бюро
РГКП «Қазақстан су жолдары»

К. Кузнецова
26.12.2022 г.

Согласовано:

Начальник управления
антикоррупционного комплаенса
РГКП «Қазақстан су жолдары»

Н. Аникина
26.12.2022 г.

И.о. начальника управления
организационно-кадровой работы-
главного инспектора по кадрам

Г. Имбаева
26.12.2022 г.

Копия	Код	Редакция	Ввод в действие	Имя файла
	ПКИ ҚСЖ 15-02-22	01	Приказ 01-04-122 от 26.12.2022 г.	ПКИ ҚСЖ 15-02-22 (01)

г. Усть-Каменогорск, 2022 г.

Содержание

1. Термины и определения	3
2. Обозначения и сокращения	3
3. Нормативные ссылки.....	3
4. Общие положения.....	4
5. Основные принципы управления конфликтом интересов.....	4
6. Обязанности работников.....	5
7. Способы урегулирования конфликта интересов	5
8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	6
9. Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.....	7
10. Ответственность работников.....	8
Приложение А. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов.....	9
Приложение Б. Форма уведомления.....	10
Приложение В. Форма журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения	11

1. Термины и определения

В настоящем внутреннем нормативном документе «Положение по урегулированию конфликта интересов» (далее-положение) используются следующие термины с соответствующими определениями:

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 неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

филиал - обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все или часть его функций, в том числе функции представительства.

2. Обозначения и сокращения

В настоящем положении используются следующие обозначения и сокращения:

РГКП «ҚСЖ» Предприятие - Республиканское государственное казенное предприятие «Қазақстан су жолдары» Комитета транспорта Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан.

3. Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано с учётом требований и рекомендаций следующих документов, представленных в таблице 1.

Таблица 1

№	Идентификационные данные (код, обозначение, дата)	Наименование
1	Внешние	
1.1	Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК	О противодействии коррупции
1.2	СТ РК 3049-2017	Система менеджмента противодействия коррупции. Требования и руководство по применению
2	Внутренние	
2.1	ПРО ҚСЖ 401-15-21 АКП ҚСЖ 008-02-22	Управление документацией. Документированные процедуры. Технологические инструкции. Инструкции по безопасности и охране труда. Инструкции о мерах пожарной безопасности. Прочие внутренние нормативные документы
2.2	АКП ҚСЖ 008-02-22	Антикоррупционная политика

3.2 Настоящее положение вводит в действие следующую форму (таблица 2):

Таблица 2

Код формы	Наименование	Приложение
Ф ҚСЖ 01-15-02-22	Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения	Приложение В

4. Общие положения

4.1 «Положение по урегулированию конфликта интересов» Республиканского государственного казенного предприятия «Қазақстан су жолдары» Комитета транспорта Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан разработано в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции», Национальным стандартом Республики Казахстан «Система менеджмента противодействия коррупции», утвержденным приказом председателя Комитета технического регулирования и метрологии от 16 ноября 2017 года № 318-од.

4.2 Основной целью настоящего положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников РГКП «ҚСЖ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;

4.3 Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.4 Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами работника, при котором личные интересы работника могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами РГКП «ҚСЖ» или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации Предприятия (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведён в приложении А).

4.5 Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Предприятия.

4.6 Контроль за исполнением настоящего положения возлагается на начальника управления антикоррупционного комплаенса

4.6 Действие настоящего положения распространяется на всех работников РГКП «ҚСЖ» вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

4.7 Условия управления настоящего положения определены в документированной процедуре «Управление документацией. Документированные процедуры. Технологические инструкции. Инструкции по безопасности и охране труда. Инструкции о мерах пожарной безопасности. Прочие внутренние нормативные документы». Обязательно переиздание положения в виде выпуска новой редакции, если в течение 5 лет с момента утверждения положения в него не было внесено изменений.

4.8 Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся по решению генерального директора Предприятия (лица, его замещающего) на основании представления ответственных лиц за реализацию Антикоррупционной политики РГКП «ҚСЖ».

4.9 Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Предприятия отдельные нормы настоящего положения вступят с ними в противоречие, необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее положения руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Уставом Предприятия.

4.10 Настоящее положение является внутренним нормативным документом РГКП «ҚСЖ» и подлежит представлению другим лицам с разрешения генерального директора РГКП «ҚСЖ».

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в РГКП «ҚСЖ» положены следующие принципы:

1) обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов;

- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

6. Обязанности работников

В настоящем положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;
- 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Под родственниками в настоящем положении понимаются супруг (супруга), родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.

7. Способы урегулирования конфликта интересов

7.1 В РГКП «ҚСЖ» установлены такие виды раскрытия конфликта интересов, как:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

7.2 Рассмотрение представленных Предприятию сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.3 Предприятие может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.4 Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 2) добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

б) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

8) увольнение работника по инициативе работника;

9) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его 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 трудовых обязанностей.

7.5 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать 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.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1 Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является специалист по комплаенс-контролю РГКП «КСЖ».

8.2 Заинтересованные лица должны без промедления сообщать специалисту по комплаенс-контролю Предприятия о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

8.3 Полученная информация специалистом по комплаенс-контролю Предприятия немедленно передается на рассмотрение постоянно действующей Комиссии по рассмотрению конфликта интересов Предприятия (далее - Комиссия).

8.4 Состав Комиссий формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждается приказом генерального директора РГКП «КСЖ».

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Комиссий проводится, как правило, при участии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов.

Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

1) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

2) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

8.5 Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией в месячный срок. По решению председателя Комиссии, срок проверки может быть продлен до двух месяцев.

Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

8.6 По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

2) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

3) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует генеральному директору Предприятия/директору филиала применить к указанному лицу конкретную меру ответственности.

8.7 Решение Комиссии оформляется протоколом.

8.8 Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым работник должен быть ознакомлен.

8.9 Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается генеральным директором Предприятия в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

9. Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

9.1 Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

9.2 В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

9.3 Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу (приложение Б) на имя генерального директора Предприятия/директора филиала и предоставляется специалисту по комплаенс-контролю Предприятия.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

9.4 В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по электронной почте compliance_ksg@list.ru или по почте с уведомлением о вручении.

9.5 Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации специалистом по комплаенс-контролю в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - журнал) (приложение В).

Проверяет записи в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения председатель комиссии по рассмотрению конфликта интересов Предприятия, факт проверки журнала подтверждается подписью, датой, один раз в месяц.

9.6 Специалист по комплаенс-контролю регистрирует данные в журнале в соответствии с требованиями документированной процедуры «Управление документацией. Управление документированной информацией, записями» с учётом рекомендаций по оформлению журналов документированной процедуры «Управление документацией. Номенклатура дел. Архивное дело». Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Предприятия.

9.7 Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

9.8 Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, специалист по комплаенс-контролю Предприятия обеспечивает его направление Комиссии.

10. Ответственность работников

10.1 За несоблюдение настоящего «Положения по урегулированию конфликта интересов» работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

10.2 За принятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии со статьями 52 и 143-1 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Приложение А. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Предприятия в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Предприятия принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; расторжение трудовых отношений с работником.

Приложение Б. Форма уведомления

Генеральному директору РГКП «КСЖ»/
Директору филиала РГКП «КСЖ»

от _____

(должность)

(Ф.И.О.)**Уведомление**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____

Предлагаемые *(принятые)* меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Дополнительные сведения *(при наличии)*: _____

Участие на заседании Комиссии: _____

(ФИО подпись)_____
(дата)

Приложение В. Форма журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

(наименование организации)

Начат: «__» _____ 20__ г.
Окончен: «__» _____ 20__ г.

№ и дата регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление (<i>ФИО, должность, номер телефона</i>)	Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление	Примечание
1	2	3	4