

«СТЕПНОГОРСК ҚАЛАСЫНЫҢ ТҰРҒЫН
ҮЙ-КОММУНАЛДЫҚ ШАРУАШЫЛЫҒЫ,
ЖОЛАУШЫЛАР КӨЛІГІ, АВТОМОБИЛЬ
ЖОЛДАРЫ ЖӘНЕ ТҰРҒЫН ҮЙ
ИНСПЕКЦИЯСЫ БӨЛІМІ»
МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ
ЖАНЫНДАҒЫ «СТЕПНОГОРСК-СУ
АРНАСЫ» ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ
ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
КОММУНАЛДЫҚ КӘСІПОРНЫ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КОММУНАЛЬНОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ НА ПРАВЕ
ХОЗЯЙСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ
«СТЕПНОГОРСК-ВОДОКАНАЛ» ПРИ
ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ОТДЕЛ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА, ПАССАЖИРСКОГО
ТРАНСПОРТА, АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ
И ЖИЛИЩНОЙ ИНСПЕКЦИИ ГОРОДА
СТЕПНОГОРСКА»

БҰЙРЫҚ

ПРИКАЗ

27.06. 2023ж

№ 01-03/200

Степногорск қаласы

город Степногорск

"Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатын" бекіту туралы.

Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің төрағасы (сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) бекіткен "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 112 заңының 16 бабының 3 тармағына және "Квazимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтер туралы үлгілік ережеге" сәйкес.

БҰЙЫРАМЫН:

1. Осы бұйрықтың қосымшасына сәйкес "Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты" бекітілсін.
2. Қызметкерлерді "Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатымен" таныстырсын.
3. Кәсіпорын қызметкерлері өз қызметінде "Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатын" басшылыққа алсын.
4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылауды өзіме калдырамын.

Директордың м.а.



А.С. Жусупов



БЕКІТІЛГЕН

Директордың м.а.

Жусупов А.С.

№ 97-27/200 бұйрықпен2023 жылдың «27» 06

Мемлекеттік мекеме «Тұрғын үй-коммуналды шаруашылық, жолаушылар көлігі, Степногорск қаласының автомобиль жолдары және тұрғын үй инспекциясы бөлімі» жанындағы Мемлекеттік коммуналды кәсіпорын шаруашылықты жүргізуге құқықты «Степногорск-су арнасы» мүдделерінің жанжалын анықтау және реттеу саясаты

1 тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Мемлекеттік мекеме «Тұрғын үй-коммуналды шаруашылық, жолаушылар көлігі, Степногорск қаласының автомобиль жолдары және тұрғын үй инспекциясы бөлімі» жанындағы Мемлекеттік коммуналды кәсіпорын шаруашылықты жүргізуге құқықты «Степногорск-су арнасы» қызметкерлері мен лауазымды адамдарының мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (бұдан әрі – саясат) Жарғыға, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және Мемлекеттік мекеме «Тұрғын үй-коммуналды шаруашылық, жолаушылар көлігі, Степногорск қаласының автомобиль жолдары және тұрғын үй инспекциясы бөлімі» жанындағы Мемлекеттік коммуналды кәсіпорын шаруашылықты жүргізуге құқықты «Степногорск-су арнасы» кәсіпорнының өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді (бұдан әрі-кәсіпорын).

2. Кәсіпорын қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі – қызметкердің, лауазымды тұлғаның және кәсіпорынның жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда оларды уактылы ашу және реттеу.

3. Мүдделер қақтығысы қызметкер мен кәсіпорын қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде аныкталады.

4. Осы саясаттың мақсаты кәсіпорында нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады, оларды сақтау қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен кәсіпорында шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді.

5. Кәсіпорын жұмысшылар мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал және ашық түрде орындауға мүмкіндік беретін жағдайды қолдауға ниетті.

6. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдары мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстауы керек, не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты.

2 тарау. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

7. Кәсіпорын әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, кәсіпорынның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Сонымен бірге, кәсіпорын өз жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер бұл олардың кәсіпорындағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Кәсіпорын мүдделерінің тепе-теңдігін және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерін барынша сақтау жоғарыда аталған тұлғалар мен кәсіпорын арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Кәсіпорынның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мүдделері кәсіпорынның мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда кәсіпорын қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Кәсіпорын және оның қызметкерлері мен шенеуніктері олардың мүдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

12. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде кәсіпорынның мүдделерін ғана басшылыққа алуға міндетті;

өздерінің жеке мүдделерінің кәсіпорын мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын шешуге белсенді қатысуға жеке жауап береді;

олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне кепілдік береді;

олардың жеке мүдделері кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан немесе жағдайлардан аулақ болады;

кез келген іскерлік мәмілелер, әзірленетін және іске асырылатын жобалар бойынша бәсекелестікті қоса алғанда, шектеусіз ұйыммен бәсекелеспейді;

кәсіпорынның активтерін, сондай-ақ кәсіпорындағы өзінің жағдайын және/немесе Кәсіпорындағы лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерді өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбайды;

кәсіпорында лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты өздеріне белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбайды;

13. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін жеткілікті уақыттың болуын бағалауға міндетті. Өз міндеттерін толық орындау үшін уақыт мүмкін болмаған және жеткіліксіз болған жағдайда лауазымды адам өз өкілеттігін өз еркімен тастауға тиіс.

14. Кәсіпорын мүдделер қақтығысылығымен болдырмау мүмкіндігі туралы есеп береді. Сондықтан, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез-келген ықтимал дұрыс емес әрекеттерден қорғау үшін әр жанжал уақтылы ашуды және шешуді талап етеді.

15. Кәсіпорын келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қактығысын басқару жүйесін белгілейді:

мүдделердің нақты немесе ықтимал қактығысы немесе тіпті мұндай қактығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;

әрбір мүдделер қактығысының кәсіпорны үшін тәуекелдердің ауырлығын жеке қарау, бағалау және мүдделер қактығысының әрбір жағдайын реттеу;

мүдделер қактығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды адамның қалауы бойынша);

мүдделер қактығысын реттеу кезінде кәсіпорын мен қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;

қызметкер уактылы ашқан мүдделер қактығысына байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

3 тарау. Мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді ашу

16. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар нақты немесе ықтимал мүдделер қактығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде ашуға (декларациялауға) міндетті.

17. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен шенеуніктеріне мүдделер қактығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

18. Кәсіпорын ықтимал және нақты мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

лауазымға тағайындау немесе кіру кезінде мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді ашу;

мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қактығысын тудыратын немесе тудырған жағдайлардың (жағдайлардың) туындауына қарай бір рет ашу.

19. Мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді ашуды кәсіпорынның қызметкерлері мен лауазымды адамдары жазбаша түрде, барынша түсінікті түрде ғана жүзеге асыруға тиіс.

20. Кәсіпорын кез келген себептер бойынша мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді жасыруды және/немесе әдейі уактылы немесе толық ашпауды оның сенімін теріс пайдалану және алдау деп санайды.

4 тарау. Мүдделер қактығысын реттеу

21. Кәсіпорын қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар декларациялаған кез келген мүдделер қактығысын теңгерімді шешуге тырысады, ол кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің, лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескеруі керек.

22. Нақты немесе ықтимал мүдделер қактығысының болуы туралы ақпаратты кәсіпорын үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қактығысты шешудің ең қолайлы түрін таңдау максатында тікелей басшы мұқият тексеруі керек.

23. Қызметкерде нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шараларын қабылдайды:

қызметкерге қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін кәсіпорынның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;

қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);

қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларының шеңберін қайта қарау және өзгерту;

қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді кәсіпорыннан босату;

қызметкердің кәсіпорын мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

24. Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

лауазымды тұлғаның лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін кәсіпорынның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;

лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);

лауазымды тұлғаның кәсіпорын мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

25. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында кәсіпорын мен қызметкердің, мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан лауазымды адамның келісімі бойынша қақтығысты реттеудің басқа шаралары табылуы мүмкін.

26. Қызметкер мен шенеунік мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде кәсіпорынның шығындарын немесе залалын азайтуды, егер соңғысы орын алса, азайтуға міндетті.

5 тарау. Жауапкершілік

27. Осы саясатты сақтау кәсіпорынның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының міндетті міндеті болып табылады.

28. Осы саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

6 тарау. Қорытынды ережелер

29. Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы саясаттың талаптарын өз қызметкерлеріне жеткізеді.

30. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері осы Саясатпен қол қою арқылы танысуы керек.

31. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының бұзушылықтар себебі болып табылатын немесе осы саясатты бұзудың себебі болуы мүмкін әрекеттері үшін ешқандай жауапкершілік көтермейді.

32. Кәсіпорын осы саясатты бұзған немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп есептеуге негіз бар кәсіпорынның қызметкерлері мен лауазымды адамдары бұл туралы осы саясатты бұзған немесе бұзудың ықтимал мүмкіндігі бар адамдардың тікелей басшыларына дереу хабарлайды деп күтеді.

33. Кәсіпорын осы саясаттың талаптарын сақтауға немесе кәсіпорынның осы Саясаттың ықтимал немесе орын алған бұзушылықтары туралы хабарлауына байланысты кәсіпорынның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің жауапкершілікке тартылмайтынына және өзге де қолайсыз салдарларға тап болмайтынына кепілдік береді.

34. Осы Саясат басшының бұйрығы негізінде бекітіледі, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

«СТЕПНОГОРСК ҚАЛАСЫНЫҢ ТҰРҒЫН
ҮЙ-КОММУНАЛДЫҚ ШАРУАШЫЛЫҒЫ,
ЖОЛАУШЫЛАР КӨЛПІ, АВТОМОБИЛЬ
ЖОЛДАРЫ ЖӘНЕ ТҰРҒЫН ҮЙ
ИНСПЕКЦИЯСЫ БӨЛІМІ»
МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ
ЖАНЫНДАҒЫ «СТЕПНОГОРСК-СУ
АРНАСЫ» ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ
ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
КОММУНАЛДЫҚ КӘСІПОРНЫ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КОММУНАЛЬНОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ НА ПРАВЕ
ХОЗЯЙСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ
«СТЕПНОГОРСК-ВОДОКАНАЛ» ПРИ
ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ОТДЕЛ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА, ПАССАЖИРСКОГО
ТРАНСПОРТА, АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ
И ЖИЛИЩНОЙ ИНСПЕКЦИИ ГОРОДА
СТЕПНОГОРСКА»

БҰЙРЫҚ

ПРИКАЗ

27.06

2023г.

№ 01-03/200

Степногорск қаласы

город Степногорск

Об утверждении «Политики выявления и урегулирования конфликта интересов»

В соответствии с пунктом 3 статьи 16 Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Типового положения об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора», утверждённым Председателем Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112.
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Политику выявления и урегулирования конфликта интересов», в соответствии с Приложением к настоящему приказу.
2. Ознакомить работников с «Политикой выявления и урегулирования конфликта интересов».
3. Работникам предприятия руководствоваться в своей деятельности «Политикой выявления и урегулирования конфликта интересов».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

И.о. директора



А.С. Жусупов



УТВЕРЖДЕН

И.о. директора

Жусупов А.С.

приказ № 01-03/200

от «07» июня 2023 года

**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов
в государственном коммунальном предприятии на праве хозяйственного
ведения «Степногорск-водоканал» при ГУ «ЖКХ, ПТ, АД и ЖИ города
Степногорска Акмолинской области»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Степногорск-водоканал» при ГУ «ЖКХ, ПТ, АД и ЖИ города Степногорска Акмолинской области» (далее – Политика) разработана в соответствии с Уставом, Политикой противодействия коррупции и иными внутренними документами государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Степногорск-водоканал» при ГУ «ЖКХ, ПТ, АД и ЖИ города Степногорска Акмолинской области» (далее – Предприятие).

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Предприятия своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Предприятия, а, при наличии таких противоречий, – их своевременное раскрытие и урегулирование.

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

4. Целью настоящей Политики является создание на Предприятии 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 на Предприятии под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Предприятие намерена поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам, выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

6. Все работники и должностные лица Предприятия 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.

Глава 2. Принципы управления конфликтами интересов

7. Предприятие считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Предприятия выше своих частных интересов.

8. В то же время Предприятие уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности на Предприятии.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Предприятия и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Предприятием.

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

11. Предприятие и его работники, и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

обязаны руководствоваться исключительно интересами Предприятия при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Предприятия, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Предприятия.

не конкурируют с Организацией, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;

не используют активы Предприятия, а также свое положение на Предприятии и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей на Предприятии, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей на Предприятии;

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и

недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Предприятие отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

15. Предприятие устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

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

индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Предприятия каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

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

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

защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

Глава 3. Раскрытие сведений о конфликте интересов

16. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

17. Предприятие рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

18. Предприятие устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;

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

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Предприятия только в письменном виде, в максимально понятной форме.

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

Глава 4. Урегулирование конфликтов интересов

21. Предприятие стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Предприятия и его работников, должностных лиц.

22. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Предприятия, которая может иметь отношение к частным интересам работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

- увольнение работника с Предприятия по инициативе работника;

- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

24. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Предприятия, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;

- добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

25. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Предприятия и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

26. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Предприятия, если последние будут иметь место.

Глава 5. Ответственность

27. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Предприятия.

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

Глава 6. Заключительные положения

29. Руководители структурных подразделений Предприятия доводят требования данной Политики до своих работников.

30. Все работники Предприятия должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

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

32. Предприятие ожидает, что работники и должностные лица Предприятия, у которых есть основания полагать, 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.

33. Предприятие гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Предприятием к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Предприятия в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Предприятия о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

34. Настоящая Политика утверждается, а также вносятся в нее изменения и дополнения на основании приказа руководителя.