



Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ТОО «Алматытеплокоммунэнерго»

Согласовано:

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Генеральный директор	Беркимбаев А.Ч.		<u>23.06.22г</u>
Начальник ЮО	Жунусова М.К.		<u>23.06.22г</u>

Разработал:

Начальник АКС	Аханов Д.С.		<u>23.06.22г</u>
---------------	-------------	--	------------------

г. Алматы, 2022 г.

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика урегулирования конфликта интересов (далее - Политика) является внутренним документом ТОО «Алматытеплокоммунэнерго» (далее - ТОО) и определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей у работников ТОО.

1.2. Политика выявления и урегулирования конфликта интересов разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Уставом ТОО, Антикоррупционным стандартом ТОО.

1.3. Целью настоящей Политики является создание в ТОО 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 ТОО под влиянием частных интересов и связей работников.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. 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.

2.2. 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?

2.3. 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».

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Коррупционный риск — возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений:

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

2.8. Взятка — получение лицом, уполномоченным на выполнение

государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государства или международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгоды имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействие) в пользу взяточника или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

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

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

2.11. Родственники — лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки.

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

2.13. 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 права.

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

2) член семьи, работающий на поставщика ТОО, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником ТОО;

3) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками ТОО.

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

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

3.6. Все работники и должностные лица ТОО 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.

3.7. Под личными интересами работника ТОО 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 ТОО и находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих ТОО на основе гражданско-правовых договоров.

3.10. Работникам ТОО при исполнении своих должностных полномочий следует руководствоваться понятием «конфликт интересов», закрепленным в Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции», четко знать содержание таких понятий как «имущественные блага» и «личные неимущественные блага», закрепленные в Гражданском кодексе Республики Казахстан, 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 ТОО выше своих частных интересов.

4.2. В то же время ТОО уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц и признает за ними право 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 ТОО.

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

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

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

4.6. ТОО 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 репутационных рисков

- для ТОО каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);
 - соблюдение баланса интересов ТОО и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ТОО.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Работники и должностные лица ТОО обязаны:

- при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами ТОО без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ТОО, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и полномочий;
- не использовать активы ТОО, 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;
- соблюдать служебную этику.

5.2. Работникам и должностным лицам ТОО запрещается:

- осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;
- получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника ТОО;
- 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;
- использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения
- рабочей деятельности, другое имущество ТОО и рабочую информацию.

6. ПРОФИЛАКТИКА И РАСКРЫТИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

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

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

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

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

— раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения ежегодной декларации о конфликте интересов (Приложение 1).

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов в письменном виде направляется Менеджеру по персоналу в виде.

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

6.5. Важной институциональной структурой в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов в ТОО является кадровая и комплаенс служба. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет Менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу принимает и регистрирует сведения в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов;

6.6. Менеджер по персоналу совместно с Комплаенс-офицером в целях предотвращения и разрешения конфликта интересов в пределах своей компетенции:

— организуют деятельность Комиссии по рассмотрению случаев возникновения конфликта интересов;

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

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

— оказывают работникам консультативную помощь по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

— рассматривают обращения по фактам конфликта интересов;

— информируют руководство ТОО случаях непринятия руководителями структурных подразделений соответствующих мер по фактам нарушения норм служебной этики, в том числе по подтвержденным фактам конфликта интересов;

— способствуют соблюдению работниками ТОО установленных законами ограничений и запретов, в том числе связанных с вопросами конфликта интересов;

— в случаях допущения конфликта интересов проводят анализ причин и условий, способствующих их допущению, и вносят руководству ТОО рекомендации по их устранению.

6.7. Неукоснительное исполнение данных требований и обязательств является важным профилактическим инструментом в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов.

7. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

7.1. ТОО берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2. ТОО стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов,

которое должно учитывать интересы ТОО и его работников, должностных лиц.

7.3. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба ТОО, его репутации, если последние будут иметь место.

7.4. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна быть тщательно проверена непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для ТОО рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

7.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или 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 руководителем ТОО на основании рекомендации Комиссии по рассмотрению случаев возникновения конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации ТОО, 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 функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

— отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами ТОО.

— 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:

— ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации ТОО, 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 ТОО.

7.9. Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности ТОО 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 ТОО.

7.11. За совершение дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении сотрудника ТОО могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;

— увольнение.

7.12. Законами Республики Казахстан могут устанавливаться иные виды взысканий.

7.13. Взыскание в отношении работника ТОО не может быть применено в период:

- временной нетрудоспособности работника;
- нахождения работника в отпуске или командировке;
- освобождения работника от исполнения своих должностных обязанностей на время выполнения им общественных или иных обязанностей;
- нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- обжалования работником ТОО в судебном порядке актов государственных органов о совершении им дисциплинарного проступка.

7.14. Работникам ТОО следует особое внимание обратить на изучение перечня и состава дисциплинарных проступков, связанных с конфликтом интересов и меры ответственности за их совершение:

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

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

— оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности.

— 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 проступок не содержит признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

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 ТОО доводят требования настоящей Политики до своих работников.

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

9.3. ТОО ожидает, что работники и должностные лица ТОО, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям о лицах, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

9.4. ТОО гарантирует, что ни один работник не будет привлечен ТОО к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ТОО в связи с соблюдением требований настоящей Политики.