


«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.1 из 8
мүдделер қатығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

Утверждена приказом
Президента НАО «Национальный
институт гармоничного развития
человека» Сакеновой Е.Н.
№ 83-0/9 от «23» 06 2022 г.

ПОЛИТИКА
выявления и урегулирования конфликта интересов
в некоммерческом акционерном обществе «Национальный
институт гармоничного развития человека»

«АДАМНЫҢ ҮЙЛЕСІМДІ ДАМУЫ
ҰЛТТЫҚ ИНСТИТУТЫ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ
ОБЩЕСТВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИНСТИТУТ ГАРМОНИЧНОГО
РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА»

БҰЙРЫҚ
23 ноябрь 2022 года
Алматы қаласы

ПРИКАЗ
№ *83-д/г*
город Алматы

Об утверждении Политики выявления и урегулирования конфликта интересов


В соответствии с пунктом 3 статьи 16 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», а также приказа министерства образования и науки Республики Казахстан №178 от 3 мая 2022 года «Об антикоррупционном комплаенсе», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемую Политику выявления и урегулирования конфликта интересов НАО «Национальный институт гармоничного развития человека».
2. Настоящий приказ вводится в действие со дня его подписания.

Президент




Е. Сакенова

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.2 из 8
мүдделер кактығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

I. Общие положения

1. Настоящая Политика выявления и урегулированию конфликта интересов у работников и лиц, исполняющих управленческие функции (далее – Политика) Некоммерческого акционерного общества «Национальный институт гармоничного развития человека» (далее – Общество) разработана в соответствии с Уставом, Политикой противодействия коррупции и Правил служебной этики НАО «Национальный институт гармоничного развития человека».
2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Общества своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Общества, а при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.
3. Конфликт интересов определяется, как противоречие между личными интересами работников и должностных лиц с их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.
4. Целью настоящей Политики является создание в Обществе 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 Обществе под влиянием частных интересов и связей работников.
5. Общество намерено поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.
6. Все работники и должностные лица Общества 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.
7. В настоящей Политики используются следующие термины и определения:
 - 1) должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;
 - 2) должностные функции – перечень обязанностей, закрепленных в должностных инструкциях работников Общества, установленные в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством Республики Казахстан;
 - 3) близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;
 - 4) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

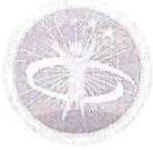
«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.3 из 8
мүдделер қактығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

- 5) конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;
- 6) частные интересы – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Общества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Общества;
- 7) работник – физическое лицо, осуществляющее трудовую функции в Обществе на основании заключенного с ним трудового договора;

II. Принципы управления конфликтами интересов

8. Управление конфликтов интересов в Обществе базируется на следующих основных принципах:

- 1) принцип законности подразумевающий за собой соответствие настоящей Политики и иных внутренних нормативных документов Общества законодательству Республики Казахстан;
- 2) принцип защиты интересов Общества, включает в себя законно обеспеченную возможность защиты интересов Общества работниками и должностными лицами опираясь исключительно на требования действующего законодательства Республики Казахстан, внутренние нормативные документы Общества, а не из частных предпочтений и интересов;
- 3) принцип прозрачности, подразумевает под собой открытое и доступное осуществление работниками своих должностных обязанностей, препятствующее возникновению конфликта интересов;
- 4) принцип объективности – включает в себя гарантированную возможность рассмотрения каждого конкретного случая конфликта интересов в строго индивидуальном порядке. Данный принцип обеспечивает минимизацию субъективности, при рассмотрении возникающих конфликтов интересов;
- 5) принцип конфиденциальности – обеспечивает строгое соблюдение секретности в процессах выявления конфликта интересов, их рассмотрения и процесса его урегулирования;
- 6) принцип всеобщей вовлеченности – обеспечивает полную информированность должностных лиц и работников Общества о положения действующего антикоррупционного законодательства Республики Казахстан в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов
- 7) принцип персональной ответственности – определяется в неотвратимости наказания в случае допущения конфликта интересов, а также за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов.

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.4 из 8
мүдделер қактығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

9. Общество считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Общества выше своих частных интересов.

10. В то же время Общество 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 в Обществе.

11. Максимальное соблюдение баланса интересов Общества и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Обществом.

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


13. Общество и его работники и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

14. Работники и должностные лица обязаны:

- не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- руководствоваться исключительно интересами Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;
- воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке предусмотренных настоящей Политикой;
- соблюдать порядок защиты конфиденциальной информации;

15. Работники и должностные лица дополнительно гарантируют, что:

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

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.5 из 8
мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования 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 Общества;
- не конкурируют с Обществом, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;
- не используют активы Общества, а также свое положение в Обществе и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Обществе, 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 в Обществе.

16. При невозможности полностью избежать конфликта интересов, чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

17. Общество устанавливает систему управления конфликтами интересов, дополнительно действующую на основе следующих принципов:


- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
- соблюдение баланса интересов Общества и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

III. Раскрытие сведений о конфликте интересов

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

19. Общество рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать (декларировать) сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов, а также устанавливает раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.


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

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.6 из 8
мүдделер қактығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

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

22. Для целей раскрытия возможно возникающих конфликтов интересов, настоящей Политикой к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся ситуации, при которых:

- должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также собственниками;
- должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Обществом;
- должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Обществом в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;
- должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;
- должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также собственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Обществом;
- должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Общества, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), собственниками конфиденциальной информации, связанной с Обществом, для получения личной выгоды;
- должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;
- должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;
- и иные случаи возникновения конфликта интересов.

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.7 из 8
мүдделер қалтығысын анықтау және реттеу САЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

IV. Урегулирование конфликтов интересов

23. Общество стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Общества и его работников, должностных лиц.

24. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем и/или антикоррупционным комплаенс-офицером с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.


25. 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 Общества, 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 из Общества по инициативе работника;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.

26. 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 Общества, 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 Общества.

27. Перечень мер урегулирования конфликта интересов, указанный в настоящей Политике не являются исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Общества и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Стр.8 из 8
мүдделер қалыптасуын анықтау және реттеу СЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

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

V. Ответственность

29. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Общества.

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

VI. Заключительные положения

31. Антикоррупционный комплаенс-офицер Общества обеспечивает ознакомление с настоящей Политикой всех работников Общества.

32. Ознакомление работниками с требованиями настоящей Политики должно подтверждаться соответствующими письменными актами.


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

34. Общество ожидает, что работники и должностные лица Общества, 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.

35. Общество гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Обществом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Общества в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Обществу о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

36. Изменения и дополнения в настоящую Политику считаются действительными только в случае их изменения в порядке предусмотренном действующим законодательством и внутренними процедурами Общества.

37. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.

«Адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Национальный институт гармоничного развития человека»	Бет.2
Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу СЯСАТЫ		ПОЛИТИКА выявления и урегулирования конфликта интересов	

I. Жалпы ережелер

1. Бұл «Адамның үйлесімді дамуы Ұлттық институты» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) қызметкерлері мен басқару функцияларын жүзеге асыратын тұлғалар (бұдан әрі – лауазымды тұлға) арасындағы мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – *Саясат*) Қоғамның Жарғысына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатына және Қоғамның қызметтік этикасының ережелеріне сәйкес әзірленген.

2. *Қоғам* қызметкерінің өзінің қызметтік міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды тұлғаның жеке мүдделері мен *Қоғамның* мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда - оларды уақтылы ашу және реттеу.

3. Мүдделер қақтығысы қызметкерлер мен лауазымды адамдардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылықтары, бұл адамдардың жеке мүдделері олардың қызметтік міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.

4. Осы Саясаттың мақсаты *Қоғамдағы* нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ Қоғамда жеке мүдделер және қызметкерлердің байланыстарының әсерінен шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік жасауда қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың әрекеттерінің сақталуына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады.

5. *Қоғам* қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, жақсы ниетпен, адал және бейтарап орындауға мүмкіндік беретін ортаны қолдауға ниетті.

6. *Қоғамның* барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өздеріне (немесе олармен байланысты тұлғаларға), басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей әрекет етуі керек.

7. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) лауазымды тұлға – *Қоғамда* тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша ұйымдық-әкімшілік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды жүзеге асыратын тұлға;

2) лауазымдық функциялар – еңбек шартына және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленетін *Қоғам* қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтарында бекітілген міндеттердің тізбесі;

3) жақын туыстар – ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;

4) жекжат – жұбайының аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;